

Universitat de Barcelona
Departament de Teoria i Història de l'Educació
Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya



El procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics a Catalunya

Anna Vilanova Soler

Universitat de Barcelona
Departament de Teoria i Història de l'Educació
Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya

Programa de Doctorat "Activitat Física i Esport"
Bienni 2003-2005



El procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics a Catalunya

Per optar al títol de:
Doctora per la Universitat de Barcelona

Presentada per:
Anna Vilanova Soler

Dirigida per:
Dra. Núria Puig Barata

Barcelona 2009

A la mare, el pare i el Pere.
I a les persones que m'estimen.

AGRAÏMENTS

La tesi, la meua companya de vida durant els darrers últims anys, un plaer que la vida m'ha donat. Ella m'ha fet compartir moments agradables amb moltes persones; ella m'ha ajudat a saber prendre decisions; ella m'ha fet canviar d'opinió en moltes ocasions; ella m'ha fet sentir tristor i ràbia quan no sabia com l'havia de continuar; ella m'ha ensenyat a familiaritzar-me amb la burocràcia; ella m'ha fet tenir molts remordiments per no dedicar-li temps; ella m'ha fet enamorar del noi del tren; ella m'ha fet llevar cada dia després de divendres treballar i dilluns ja no; ella m'ha ensenyat a posar límits; amb ella me n'he anat a dormir cada nit i el dia següent encara hi era. Demà ja no em despertaré amb ella. A ella l'he arribada a odiar quan m'ha posat les coses difícils però a ella també l'he arribat a estimar molt. Ella m'ha fet despertar a les cinc de la matinada per escriure'n quelcom; avui, els agraïments. M'ha fet il·lusió donar-li vida, m'ha agradat, m'ho he passat bé, sobretot quan tenia una beca i podia estar tot el dia per ella. Era divertit, era com un joc; construeixes l'esquema i després es tracta d'omplir-ne els buits, de donar-los forma, de donar-los vida... Al llarg d'aquesta aventura m'he anat creuant amb persones i amb institucions que han fet més agradable el camí i a qui voldria fer un agraïment des d'aquestes línies:

- Als 126 esportistes que m'han cedit amablement part del seu temps oferint-me les seves experiències i les seves realitats. Sense ells i elles aquesta tesi no seria possible.
- A la doctora Núria Puig per acceptar de dirigir la meua tesi. Una persona que m'ha guiat i m'ha acompanyat en tot el procés de la recerca, de qui cada dia aprenc coses noves. Ella m'ha ensenyat molt, tant acadèmicament com personalment, compartint amb mi de manera generosa els seus coneixements. M'ha ensenyat a investigar i a fer ciència ben feta. I és una persona amb qui no em calen paraules per entendre'm.
- A Klaus Heinemann per les converses mantingudes i els seus savis consells que, quan estava totalment encallada, em feien veure la llum i m'ajudaven a entendre conceptes fonamentals per a aquesta recerca com estratègia, stakeholder... Ha estat, sense ser-ho oficialment, codirector d'aquesta tesi. I espero poder conversar en català i alemany amb ell algun dia.

- A Joan Riera, que al segon curs de doctorat va tenir l'habilitat de dir-me que ens entendríem i em va permetre començar a treballar amb el tema de la tesi i a qui, amb timidesa, admiro.
- A l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, institució amb què tinc un lligam sentimental molt gran. El somni era estudiar-hi la llicenciatura, després hi vaig fer el doctorat i ara hi estic treballant com a coordinadora de l'Observatori Català de l'Esport. Les anades i vingudes a la institució, que m'han permès conèixer noves organitzacions, m'han fet valorar-la d'una manera diferent, i des d'aquí vull fer un agraïment a totes les persones que hi treballen i que han fet possible aquesta tesi doctoral.
- A l'INEFC de Barcelona i al Consejo Superior de Deportes per creure en el valor acadèmic del projecte i voler-lo finançar.
- Al Comité Olímpico Español, federacions, clubs, entrenadors, professorat... que m'han ajudat a contactar amb els i les esportistes.
- A Josep Maria Aragay, per guiar-me en tot el procés d'anàlisi estadística, fent-me descobrir la màgia dels números i fent fàcil una cosa que per a mi semblava impossible.
- A Biel Baraut pel seu art dissenyant la tapa, a Gisela Gorgues per les seves inestimables traduccions i a Ester Bonet, Feliu Funollet, M^a Teresa Soler i Susanna Soler per les seves correccions.
- Al grup del Laboratori d'Investigació Social i Educativa de l'INEFC de Barcelona. La Susanna, la Betlem, la Marta –que ha col·laborat en la transcripció de les entrevistes–, en Feliu, en Xavi i en Jordi Calvo per la vostra qualitat humana i acadèmica (em costaria decidir quina de les dues és més gran). I, sabeu? El fet de compartir el temps amb vosaltres és un plaer. Unes paraules especials a la Mireia, que avui potser ja hauria llegit la seva tesi. Sempre recordaré les tancades que fèiem ella, la Susanna i jo al Plans per fer les tesis.
- Als meus companys de l'Observatori Català de l'Esport Eduard Inglès, David Mayo i Oriol Sales, que m'han donat suport en tot moment i han viscut amb mi part de la tesi, inclús l'Edu fent-ne les gràfiques.

- A M. Ann Hall, Isle Hartmann-Tews, Gyöngy S. Foldesi, Bernd Schulze, Henning Eichberg, Jorid Hovden, Gertrud Pfister, amb qui he tingut converses molt enriquidores sobre la tesi, sobre teories sociològiques i recerca en general. Evidentment, cada una d'elles ho hauria fet d'una manera diferent però m'ha fet créixer el fet de saber quina.
- Ara uns agraïments, potser atípics, però per a mi importants: a la taula d'Aiguafreda, que em deixava escampar tots els papers i on ha estat escrita, amb molta tranquil·litat i relax, gran part d'aquesta tesi. A tots els llibres i articles escrits per autors i autores que m'han ajudat a escriure la tesi. Al Google i a les noves tecnologies de la informació; sense elles crec que no hauria fet la tesi ni em dedicaria a la recerca. A la meua *Master Dissertation*, perquè gràcies al que vaig patir amb ella a la tesi me l'he estimada. A tu, que la llegeixes i espero que et pugui ser útil per a alguna cosa.
- A la Neus, la Sònia i la Laura i a tota la colla dels "patxap" per distreure'm els caps de setmana.
- Al meu germà, en Pere, amb qui tot i saber que no podia acabar la tesi en tres mesos vaig fer-hi una juguesca, que vaig perdre, però gràcies a la qual, entre d'altres, ell va acabar el seu projecte de recerca.
- A la Núria, la meua segona mare.
- I finalment a tota la meua família, per l'educació i l'amor que m'han donat, especialment el pare, la mare i en Pere.

SUMARI

| | |
|---|-----------|
| AGRAÏMENTS | 5 |
| SUMARI | 9 |
| PRESENTACIÓ I JUSTIFICACIÓ | 13 |
| CAPÍTOL 1. ESTAT DE LA QÜESTIÓ | 19 |
| 1.1. INTRODUCCIÓ | 20 |
| 1.2. PRINCIPALS CARACTERÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL ACTUAL | 20 |
| 1.3. EL PROCÉS D'INSERCIÓ LABORAL AL MERCAT DE TREBALL | 23 |
| 1.3.1. INSERCIÓ LABORAL: CONCEPTUALITZACIÓ..... | 23 |
| 1.3.2. LA TRANSICIÓ | 24 |
| 1.3.3. L'ITINERARI | 31 |
| 1.3.4. FACTORS I VARIABLES QUE INTERVENEN EN LA INSERCIÓ LABORAL | 31 |
| 1.3.5. EL CONCEPTE D'ESTRATÈGIA..... | 36 |
| 1.3.6. RECAPITULACIÓ..... | 38 |
| 1.4. EL PROCÉS D'INSERCIÓ LABORAL DE L'ESPORTISTA D'ALT NIVELL..... | 39 |
| 1.4.1. LA TRANSICIÓ | 39 |
| 1.4.2. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LA INSERCIÓ LABORAL | 43 |
| 1.4.3. RECERQUES EMPÍRIQUES QUE TRACTEN LA INSERCIÓ LABORAL D'ESPORTISTES | 57 |
| 1.4.4. RECAPITULACIÓ..... | 58 |
| 1.5. RECAPITULACIÓ DEL CAPÍTOL | 59 |
| CAPÍTOL 2. PLANTEJAMENT TEÒRIC | 61 |
| 2.1. TEORIA FIGURATIVA I TEORIA DE L'ELECCIÓ RACIONAL | 62 |
| 2.2. MARC TEÒRIC | 66 |
| 2.3. DELIMITACIÓ DE L'OBJECTE TEÒRIC | 69 |
| 2.3.1. DIMENSIONS, VARIABLES I INDICADORS..... | 69 |
| 2.4. RECAPITULACIÓ..... | 73 |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTOL 3. MÈTODE | 75 |
| 3.1. L'ELECCIÓ DEL MÈTODE | 77 |
| 3.1.1. L'ENTREVISTA EN PROFUNDITAT | 77 |
| 3.1.2. L'ENQUESTA TELEFÒNICA | 83 |
| 3.2. L'UNIVERS DE TREBALL I LA MOSTRA SELECCIONADA | 89 |
| 3.2.1. LOCALITZAR I CONTACTAR AMB LES PERSONES OBJECTE D'ESTUDI | 92 |
| 3.3. TREBALL DE CAMP | 92 |
| 3.3.1. REALITZACIÓ DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT | 92 |
| 3.3.2. REALITZACIÓ DE LES ENQUESTES TELEFÒNIQUES | 93 |
| 3.4. MÈTODE PER A L'ANÀLISI DE DADES | 93 |
| 3.4.1. ANÀLISI DE CONTINGUT DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT | 93 |
| 3.4.2. ANÀLISI ESTADÍSTICA DE DADES AMB SPSS | 96 |
| 3.5. L'ÈTICA EN LA RECERCA | 98 |
| 3.6. ENTREVISTAR ESPORTISTES | 99 |
| 3.7. VERIFICACIÓ DE LES DADES | 101 |
| 3.8. RECAPITULACIÓ | 102 |
| CAPÍTOL 4. ANÀLISI DELS RESULTATS | 103 |
| 4.1. SITUACIÓ ACTUAL DELS I LES ESPORTISTES EN EL MERCAT DE TREBALL CATALÀ | 105 |
| 4.2. LES ACCIONS IDENTIFICADES | 108 |
| 4.2.1. FORMAR-SE | 108 |
| 4.2.2. ESTALVIAR | 120 |
| 4.2.3. PLANIFICAR LA RETIRADA ESPORTIVA | 124 |
| 4.2.4. INTRODUIR-SE AL MERCAT DE TREBALL ABANS D'ACABAR LA CARRERA ESPORTIVA | 132 |
| 4.2.5. SABER APROFITAR EL CAPITAL ACUMULAT | 137 |
| 4.2.6. RECAPITULACIÓ | 143 |
| 4.3. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LES ESTRATÈGIES DESENVOLUPADES | 144 |
| 4.3.1. FACTORS PERSONALS | 144 |
| 4.3.2. AGENTS SOCIALITZADORS IDENTIFICATS | 148 |
| 4.3.3. RECAPITULACIÓ | 167 |
| 4.4. PERFILS D'INSERCIÓ LABORAL: ENTRE L'ESTRATÈGIA I LA NO ESTRATÈGIA | 168 |
| 4.4.1. PERFIL 1. ESTRATEGUES AMB VIDA PARAL·LELA | 169 |
| 4.4.2. PERFIL 2. ESTRATEGUES PER COMPTE PROPI | 171 |
| 4.4.3. PERFIL 3. ESPORTISTES PER SEMPRE | 173 |
| 4.4.4. PERFIL 4. "NO ESTRATEGUES; ÉS FEINA" | 175 |
| 4.4.5. RECAPITULACIÓ | 177 |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTOL 5. DISCUSSIÓ: REFLEXIONS SOBRE ELS RESULTATS OBTINGUTS | 179 |
| 5.1. ESTRATÈGIES, NO ESTRATÈGIES I TRANSICIÓ | 180 |
| 5.2. ELS STAKEHOLDERS | 182 |
| 5.3. HEGEMONIA DELS AGENTS ESPORTIUS | 186 |
| 5.4. PARADOXES DE LA CONCILIACIÓ ESPORTIVA I PROFESSIONAL | 187 |
| 5.5. LA REPRODUCCIÓ SOCIAL..... | 190 |
| CAPÍTOL 6. CONCLUSIONS | 195 |
| 6.1. RESULTATS PRINCIPALS | 196 |
| 6.2. IMPLICACIONS PRÀCTIQUES DE L'ESTUDI..... | 201 |
| 6.3. LÍMITS DE LA RECERCA..... | 203 |
| 6.4. LÍNIES DE FUTUR..... | 204 |
| BIBLIOGRAFIA | 207 |
| ANNEXOS | 223 |
| ANNEX 1. DEFINICIONS DELS INDICADORS..... | 224 |
| ANNEX 2. QÜESTIONARI | 229 |
| ANNEX 3. ANÀLISI ESTADÍSTICA: DENDROGRAMA..... | 246 |
| ANNEX 4. CLASSIFICACIÓ IDESCAT..... | 253 |
| ANNEX 5. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFIQUES I TAULES | 254 |

PRESENTACIÓ I JUSTIFICACIÓ

La recerca que es presenta a continuació té com a principal objectiu aprofundir en l'estudi del procés d'inserció laboral de les i dels esportistes olímpics.

La inquietud que em desperta aquest tema ja ve d'anys. Quan estudiava la llicenciatura de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport a l'INEFC de Barcelona a l'assignatura de Sociologia de l'Esport, juntament amb altres companys i companyes vàrem organitzar una taula rodona amb el títol "I després de l'èxit, què?". Posteriorment, mentre cursava el *Master of Sociology of Sport* a la *University of Leicester* va sorgir la possibilitat de demanar una beca sobre aquesta temàtica i des de llavors aquest àmbit no ha deixat d'interessar-me fins arribar a ser el tema de la meua tesi doctoral. Ara bé, aquest tema, a part d'interessar-me personalment, és un tema d'interès?

Hi ha principalment dues vessants que cal tenir en compte: la situació del mercat de treball i la situació de l'esportista d'alt rendiment.

El mercat de treball actual ha evolucionat molt. Els canvis de tipus econòmic, polític, tecnològic, cultural i social que s'han produït a les darreres dècades en el món del treball fan que el jovent estigui en una posició extremament fràgil en el mercat laboral. Apareix una elevada taxa d'atur juvenil i les condicions laborals dels i les joves que s'incorporen al mercat es veuen afectades en molts casos per la temporalitat i per la inestabilitat. Per aquest motiu s'ha convertit en un dels temes de preocupació bàsics d'una societat que veu perillar una de les principals vies de reproducció i legitimació social: el treball (Serrano, 1995; Brunet & Camacho, 1997; Albaigés, 2003). Segons diferents estudis, el treball ocupa un lloc central a la vida de les persones, i és un valor i una dimensió essencial a l'hora de configurar, construir i consolidar la identitat de la persona (Brunet, 2001: 194).

A causa, doncs, de la importància que l'ocupació té sobre les condicions de vida de la majoria de les persones, aquesta és una de les preocupacions de les polítiques públiques. Per això es desenvolupen polítiques en aquest sentit: polítiques d'ocupació actives i polítiques d'ocupació passives. Les polítiques actives s'agrupen fonamentalment en tres grans ventalls: polítiques de formació, el foment de l'ocupació i el foment de la mobilitat. Les polítiques passives són aquelles orientades a garantir la supervivència dels aturats i de les aturades per mitjà de subsidis.

Com veiem, doncs, l'entrada al món laboral del jovent és un problema social important i per tant, si el jovent ja està en una situació fràgil a l'hora d'entrar en el mercat de treball,

què passa amb el jovent esportista que a més de ser joves són esportistes i dediquen gran part del seu temps a l'esport?

Com en el mercat de treball, en les darreres dècades l'esport d'alt rendiment també ha viscut grans canvis. S'ha transformat en un fenomen de gran importància social, econòmica i política, importància incrementada per l'estret lligam de l'esport amb els mitjans de comunicació. A més l'esport s'ha convertit en un producte de consum (Heinemann, 1994), un producte de consum al centre del qual hi trobem l'esportista, l'home o la dona que dóna vida a l'esport. Sense ell o ella i la seva capacitat per arribar al límit màxim l'esport d'alt nivell no existiria, no seria possible.

Tot i això, una de les paradoxes més extremes que apareixen en aquest àmbit és la gran fragilitat que experimenten els i les esportistes (Lüschen, 1985). Quan aquestes persones són en el seu punt màxim de rendiment i d'èxit són el centre de totes les atencions i favors. En canvi, quan ja no donen el màxim rendiment, o quan arriba el moment de la seva retirada, deixen d'importar i han d'abordar una nova etapa de la vida davant la qual, segons Heinemann (1998a)¹, han d'afrontar els reptes següents: 1. Buscar una nova identitat, ja que no són el centre de les atencions. En aquests casos poden donar-se crisis d'identitat; 2. Buscar noves relacions: l'esport i els circuits associats eren la seva vida; 3. Buscar una nova funció social per a la qual no tenen sempre la preparació més adequada.

Una altra paradoxa que sorgeix és, segons Heinemann (1998a), que mentre més temps es dedica a l'entrenament i a les competicions, menors són les possibilitats de preparar-se per al futur i aprofitar la inversió feta durant la carrera esportiva. L'esport d'alt nivell implica una gran dedicació no sempre combinable amb altres tipus d'activitats formatives, relacionals, etc. A més a més, el període de temps en què es desenvolupa la carrera esportiva coincideix cronològicament amb el temps dedicat per a la resta de joves gairebé de manera exclusiva a formar-se i preparar-se per entrar en el món laboral (Torregrossa & Mimbrero, 1999: 4). Així és com precisament qui ha tingut majors èxits esportius sembla ser que és qui té menys condicions a l'hora d'afrontar la seva vida posterior a l'esport d'alt rendiment.

Actualment, doncs, hi ha molts i moltes esportistes que dediquen gran part de la jornada i de la seva vida a l'esport: entrenen dues, tres o quatre vegades al dia. Són professionals de l'esport, viuen del seu rendiment físic, dels seus èxits, dels seus resultats, però arriba

¹Agrair a Núria Puig l'ajut per a la lectura dels textos en alemany.

un dia que ja no poden o no en volen viure. La seva professió d'esportista s'acaba i hauran de viure d'una altra professió. Una altra professió que a causa de la complexitat del mercat del treball no arribarà d'un dia per l'altre, sinó que requerirà d'una preparació prèvia.

La literatura acadèmica a nivell internacional considera diverses maneres de viure la carrera esportiva i la futura inserció laboral. Per una banda trobem esportistes que preparen la seva futura carrera professional, ja sigui estudiant una carrera acadèmica, aprenent un ofici o començant a treballar. Per a aquestes persones, deixar l'esport d'alt nivell pot ser una experiència que els obri nous camps i permeti explorar noves oportunitats.

Observem-ho en el relat del següent esportista:

"L'educació era molt important per a mi... Una de les coses bones de quan jo era a l'equip era pensar que si jo volia jo podia deixar allò, que podia marxar i trobar una feina en la qual guanyés la mateixa quantitat de diners i que la meua vida i la meua manera de viure no eren un perill. Hi ha molta gent de l'equip que no ha continuat estudiant, que no té educació superior i d'alguna manera els miro i penso: què faran sense l'esport? Literalment, què faran?" (Douglas. & Carless, 2006: 5).

Per altra banda, com ja avança l'anterior fragment, trobem esportistes que viuen totalment per l'esport, no fan res més a part de la seva pràctica esportiva i no es preparen per a la seva futura inserció laboral. Per a aquests i aquestes el fet de deixar l'alt rendiment pot ser una experiència difícil, pot comportar sentiments de depressió, especialment quan l'esportista ha deixat l'esport i el seu futur és ple de dubtes i d'incertesa (Murphy, 1996). Ho veiem en el fragment de l'esportista següent:

"Vaig entrar en una forta depressió. Moltes coses tenien a veure amb el control de la meua vida. Gran part de la meua identitat estava formada a partir de ser esportista... Ara jo no era ningú. No sabia què volia. No tenia control de la meua vida." (Werthner & Orlick, 1986: 347).

A partir d'aquestes realitats ja es veuen dues maneres d'enfocar la problemàtica de la inserció laboral. La primera parteix d'una preparació constant per a la inserció laboral entenent la vida de la persona en totes les seves vessants durant el llarg de la seva carrera esportiva, i la segona, enfocada totalment a la carrera esportiva, sense cap altre objectiu i sense pensar en la seva inserció laboral, la qual es planteja un cop acabada la carrera esportiva.

Una vegada endinsats en la problemàtica del mercat de treball i en la problemàtica de ser esportista d'elit en la societat actual, el que s'ha fet és passar del que ja s'ha constatat com un problema social a un problema sociològic. S'ha entès aquesta realitat social des d'una perspectiva sociològica, sense partir d'arguments preestablerts ni preconcebuts. Es parteix de la base que hi ha una situació en la qual els i les esportistes es veuen immersos en i han de desenvolupar-se dins el context esportiu i laboral. Com s'hi desenvolupen? Què fa que hi hagi esportistes que un cop acabada la carrera esportiva tinguin un gran èxit en l'àmbit professional i en canvi n'hi hagi d'altres que no trobin un lloc de treball? Per què n'hi ha que poden treballar, estudiar i fer esport a la vegada i altres tan sols poden fer esport? Com es preparen per quan acaben? Quin paper juga la família? I el club? Etc. Les preguntes que es podrien formular són múltiples però per acotar la investigació fonamentalment se n'han fet tres:

1. *Quines són les estratègies desenvolupades per les i els esportistes olímpics durant la seva carrera esportiva per tal d'afrontar la seva inserció laboral?*
2. *Quins factors influeixen en les estratègies desenvolupades?*
3. *Quins són els perfils d'inserció laboral de les i dels esportistes olímpics?*

S'ha cregut oportú de profunditzar en les situacions individuals dels i les esportistes per conèixer els itineraris d'inserció laboral i els factors de context i personals que hi han incidit.

Les tres preguntes inicials que guiaran el procés d'investigació són de tipus descriptiu, ja que el que es pretén és donar compte d'un seguit de variables que determinaran la inserció laboral dels i les esportistes (Heinemann, 2003).

Una vegada s'ha identificat el problema sociològic, sabent què es vol estudiar i per què, veiem com s'ha estructurat aquesta recerca, la qual està dividida en sis capítols.

El primer capítol presenta l'estat de la qüestió per tal de situar la recerca. Primerament es descriuen les principals característiques del mercat de treball contemporani. A continuació es fa una conceptualització de la inserció laboral i s'exploren els conceptes que formen part del procés d'inserció laboral en el mercat de treball en general. En aquests conceptes es troben el de la transició i el de l'itinerari i els factors i les variables que integren la inserció laboral, fent un esment especial al concepte d'estratègia. Una vegada descrits aquests conceptes es mostren investigacions que tracten el procés d'inserció laboral d'esportistes en el mercat de treball.

En el següent capítol, el plantejament teòric, es fa referència a la perspectiva teòrica utilitzada, es desenvolupa el marc teòric i es descriu l'objecte teòric: dimensions, variables i indicadors que guiaran aquesta recerca.

En el capítol tres es presenten els mètodes utilitzats que es desprenen de les característiques de l'objecte d'estudi. En aquest capítol es defineixen els mètodes escollits –l'entrevista en profunditat i l'enquesta telefònica–, s'explica l'univers de treball i la mostra seleccionada. També es descriu el procés seguit per dur a terme el treball de camp i l'anàlisi de dades. Finalment s'explica l'ètica seguida en la recerca, algunes impressions sorgides a l'hora d'entrevistar esportistes i un últim punt, on es fa una reflexió sobre la validesa de les dades obtingudes.

En el quart capítol es presenten els resultats de la investigació. Primer es descriuen les accions desenvolupades per part dels i les esportistes, posteriorment es defineixen els principals factors que influeixen sobre les accions desenvolupades i finalment es descriuen quatre perfils d'inserció laboral identificats a partir de les accions desenvolupades i els factors d'influència.

Per acabar, en els capítols cinc i sis trobem la discussió i les conclusions de la recerca respectivament.

Capítol 1. Estat de la qüestió

| | |
|---|-----------|
| 1.1. INTRODUCCIÓ | 20 |
| 1.2. PRINCIPALS CARACTERÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL ACTUAL..... | 20 |
| 1.3. EL PROCÉS D'INSERCIÓ LABORAL AL MERCAT DE TREBALL..... | 23 |
| 1.3.1. INSERCIÓ LABORAL: CONCEPTUALITZACIÓ | 23 |
| 1.3.2. LA TRANSICIÓ | 24 |
| 1.3.3. L'ITINERARI | 31 |
| 1.3.4. FACTORS I VARIABLES QUE INTERVENEN EN LA INSERCIÓ LABORAL | 31 |
| 1.3.5. EL CONCEPTE D'ESTRATÈGIA | 36 |
| 1.3.6. RECAPITULACIÓ..... | 38 |
| 1.4. EL PROCÉS D'INSERCIÓ LABORAL DE L'ESPORTISTA D'ALT NIVELL | 39 |
| 1.4.1. LA TRANSICIÓ | 39 |
| 1.4.2. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LA INSERCIÓ LABORAL | 43 |
| 1.4.3. RECERQUES EMPÍRIQUES QUE TRACTEN LA INSERCIÓ LABORAL D'ESPORTISTES | 57 |
| 1.4.4. RECAPITULACIÓ..... | 58 |
| 1.5. RECAPITULACIÓ DEL CAPÍTOL | 59 |

1.1. Introducció

Per tal d'iniciar la recerca s'ha fet una exploració crítica i exhaustiva del que s'ha estudiat fins el moment. S'han analitzat les perspectives teòriques utilitzades en els diferents estudis, els mètodes escollits i els resultats de les investigacions amb la finalitat de poder configurar el marc teòric emprat que es presenta en el capítol posterior.

Per realitzar la revisió bibliogràfica s'han seguit els principis recomanats per Quivy i Campenhoudt (1997: 49-52): 1. Partir de la pregunta inicial; 2. Evitar la sobrecàrrega de feina, seleccionant les lectures de manera ordenada; 3. Consultar documents que comportin elements d'anàlisi i d'interpretació; 4. Reunir textos que estudiïn el fenomen a partir de diverses perspectives; 5. Reservar-se periòdicament un temps per dedicar-lo a la reflexió personal i a la discussió amb col·legues o persones experimentades.

A partir dels principis esmentats, s'han seleccionat els conceptes considerats més rellevants i s'ha estructurat el capítol de la manera següent: en el primer apartat es fa una descripció de les principals característiques del mercat de treball actual, posteriorment es parla del procés d'inserció laboral en el mercat de treball i seguidament es fa referència a les diferents recerques fetes sobre la inserció laboral dels i les esportistes.

1.2. Principals característiques del mercat de treball actual

Un primer pas per centrar la investigació és identificar les principals característiques del mercat de treball actual, descripció necessària per contextualitzar i entendre la situació que viu avui l'esportista quan es prepara per entrar al mercat de treball.

Des de finals del segle XX s'estan produint importants transformacions de caire tecnològic, econòmic, polític, social i cultural a les societats modernes avançades que afecten profundament el mercat de treball i conseqüentment les condicions de treball de la població. Els models de producció que s'estan consolidant a principis del segle XXI exigeixen sistemes de treball fins ara desconeguts –innovació tecnològica, flexibilitat, capacitat d'abstracció i reflexió en l'execució de les tasques, atenció a les relacions i no només a la manera de produir, etc.– (Albaigés, 2003; Puig & Martínez del Castillo, 2005; Vilaseca & Torrent, 2005).

Concretament, Álvarez (1999: 397) i Vilaseca i Torrent (2005: 32) expliquen les exigències que planteja el nou escenari laboral: 1. És necessària una preparació constant davant les exigències laborals, que canvien constantment i amb rapidesa; 2. Hi ha una gran varietat de formes d'ocupació. Entre la situació d'atur i el contracte indefinit de jornada plena existeixen múltiples situacions intermèdies: treball a temps parcial, ocupació autònoma, treball temporal, teletreball, subcontractació, treball per objectius o variable, treball cooperatiu, treball discontinu..., amb diversitat de salaris, diferències respecte a la protecció social de què es disposa, flexibilitat en els horaris, condicions d'acomiadament diverses, etc.; 3. Els canvis estructurals del sistema productiu derivats dels nous desenvolupaments tecnològics requereixen cada vegada persones més qualificades i amb unes habilitats i qualitats personals determinades (Alvarado, 1998); 4. Els requeriments per accedir a un lloc de treball qualificat són cada vegada més grans tant pel que fa al nivell de coneixement com al de capacitat formativa, ja que augmenta la competència per accedir als llocs de treball.

Hi ha diversa literatura que veu aquesta realitat com una crisi, una degradació, una precarietat i un empitjorament del treball (Albaigés, 2003). En canvi, d'acord amb Puig i Martínez del Castillo (2005: 284), la tesi que es defensa en aquest estudi és que "el mercat de treball i les condicions de treball en les societats modernes han canviat" respecte a les dècades anteriors i els profunds canvis que afronta la nostra societat també es veuen reflectits en el mercat de treball. Tot i no saber encara quin impacte tindran aquests canvis ni quina valoració se n'ha de fer, el que és clar és que a l'hora de la inserció en aquest nou mercat de treball és important conèixer-lo. És necessari comprendre quins són els requisits per a accedir-hi i adaptar-se a les seves noves característiques per tal de poder-hi entrar i mantenir-s'hi amb unes condicions que satisfacin a les persones. Precisament la investigació d'Albaigés (2003) analitza com el jovent percep i interpreta la nova situació del mercat de treball i quins nous valors atribueix al treball. Un dels resultats que se'n deriven és que la flexibilitat laboral és apreciada pel jovent com a manera d'evitar lligams i de perpetuar la joventut. L'estudi també posa de manifest que les situacions laborals precàries –anomenades així per l'autor– són normalitzades i tolerades pel jovent gràcies a la seva condició juvenil i a la seva concepció del fenomen com a experiència transitòria. Ara bé, el jovent es manifesta crític quan es refereix als salaris, a les condicions d'ocupació i a les condicions de treball, entre d'altres.

Les característiques del mercat de treball actual estan marcades per la revolució tecnològica, que ha tingut un impacte a nivell mundial similar a l'impacte produït per la revolució industrial a finals del segle XVIII i durant el segle XIX. L'avanç i la difusió de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (microelectrònica, informàtica, telecomunicacions, optoelectrònica, enginyeria genètica) i la creixent possibilitat d'accedir a Internet per part de la societat, han convertit la societat en el que s'anomena la societat del coneixement o altrament dita la societat xarxa de l'era de la informació (Castells, 2001). En aquest sentit, la irrupció de noves tecnologies de la informació i de la comunicació i la globalització de l'economia mundial configuren un nou espai laboral al qual les persones han de fer front si volen incorporar-s'hi.

El mercat de treball actual segons García Ferrando *et al.*, (1995: 327) es caracteritza per:

Innovació tecnològica i organitzativa: la tecnologia s'ha incorporat en els processos productius de béns i serveis i en l'organització del treball per tal de fer front a la competitivitat actual.

Descentralització productiva i canvis en la divisió del treball entre empreses: la globalització mundial de l'economia comporta que les empreses descentralitzin i deslocalitzin les seves seus i busquin països amb els millors avantatges fiscals i legals amb l'objectiu de reduir els costos de producció.

Desregularització i flexibilitat en l'ús de la mà d'obra: es busca que les persones siguin capaces de realitzar diferents tasques professionals en un horari flexible, encara que això suposi trastorns en el ritme de vida habitual. Hi ha una tendència a la individualització, "a rebaixar les normes laborals vigents, reduir l'intervencionisme de les institucions laborals clàssiques i afavorir la desregulació del mercat" (Albaigés, 2003: 39).

Desestructuració de l'acció sindical: la participació sindical a causa de les condicions de treball heterogènies, el treball individualitzat, la descentralització de la producció, etc. ja no té un pes rellevant. Ja no hi ha una necessitat de vinculació directa amb les organitzacions sindicals tradicionals.

Noves pràctiques discursives empresarials: s'ha revalorat la tasca empresarial a causa de la complexitat per tirar-la endavant. L'increment d'alumnat en universitats i altres centres de formació en estudis d'aquesta matèria n'és una prova.

En els punts anteriors s'ha sintetitzat el context en què es troba el mercat de treball de les societats modernes avançades, en què les exigències i condicions d'accés han canviat

respecte les de fa un quart de segle. En aquesta realitat és on el col·lectiu d'esportistes estudiat ha de desenvolupar les seves accions durant tot el procés d'inserció laboral per assolir la seva inserció laboral plena².

1.3. El procés d'inserció laboral al mercat de treball

Una vegada explicades les característiques fonamentals del mercat de treball veiem com es pot abordar el tema de la inserció laboral al mercat de treball.

En aquest apartat s'explicarà quines són les principals perspectives teòriques que s'han utilitzat per estudiar l'entrada al món laboral del jovent. Prèviament, però, es descriurà què s'entén per inserció laboral.

1.3.1. Inserció laboral: conceptualització

Per parlar d'inserció laboral existeixen diferents conceptes que generalment són utilitzats indistintament tot i no tenir exactament el mateix significat. Alguns d'ells són: inserció professional, inserció laboral, reinserció, inserció ocupacional, inserció sociolaboral, inserció inicial, etc. L'objectiu d'aquest apartat no és definir acuradament tots els conceptes esmentats sinó presentar-ne breument alguns, per acabar explicant detalladament quina terminologia s'utilitzarà en aquest estudi.

La diferència principal entre els conceptes d'inserció laboral i d'inserció professional és una qüestió de la qualitat en la inserció. La inserció laboral pot coincidir amb la formació professional i acadèmica de la persona o no. En canvi la inserció professional, com la paraula *professió* indica, té a veure amb l'obtenció d'una feina relacionada amb el currículum formatiu de la persona (Pérez Escoda, 1996; Romero, 1999; Ventura, 2005). Altres conceptes es diferencien per l'experiència prèvia; és a dir, quan una persona s'incorpora per primera vegada al mercat de treball s'utilitza el terme inserció inicial. En canvi, quan aquesta persona s'hi incorpora tenint una experiència laboral anterior, després d'un període d'atur o inactivitat, s'anomena reinserció laboral (Ventura, 2005: 206).

El concepte que s'ha utilitzat al llarg de la investigació és el de procés d'inserció laboral. Aquest concepte inclou el concepte d'inserció professional. S'ha escollit aquest concepte perquè és més ampli i permet considerar la inserció de totes les persones tant si la seva inserció coincideix amb la formació professional i preparació prèvia o no i perquè inclou les

² Inserció laboral plena no vol dir definitiva, perquè sempre està subjecta a canvis.

persones que no han rebut formació però que han entrat al mercat de treball, cosa que si s'utilitzés el concepte d'inserció professional no seria possible.

Descriguem doncs detalladament el concepte. Hi ha diferents autors que entenen la inserció laboral com un fet puntual (Figuera & Bisquerra, 1992; Pérez Escoda, 1996), entenent-la com l'obtenció d'una feina o un contracte de treball. Inclou tant la incorporació de la persona al lloc de treball com el seu manteniment ja que, com indica Romero (2004), en el mercat de treball actual és important tan trobar una feina com tenir la capacitat de mantenir-la. Ara bé, també hi ha autors i autores que fan referència a la inserció laboral entenent-la com un procés, "un període de temps durant el qual el subjecte es prepara formant-se o buscant activament una feina, incloent indiferentment els conceptes de procés d'inserció (en general) i el procés de transició a la vida activa (com el pas de l'escola al treball)" (Pérez Escoda, 1996: 41). En aquesta línia, autors com Rose (1991) consideren el concepte d'inserció com massa senzill, instantani i academicista i interpreten la inserció com un itinerari i no com un instant. Consideren que és un procés més o menys lent que transcorre durant part de la vida de la persona. En aquest sentit, entenen i analitzen el concepte com un procés, com una transició. D'acord amb Castaño (1998), la transició al treball és llarga i complexa. La transició no consisteix tan sols en un salt dels estudis a temps complet a l'ocupació estable a temps complet, sinó que té els seus inicis abans d'abandonar l'escola i no s'acaba quan es comença a treballar, ja que s'ha reduït l'estabilitat en el mercat de treball (Albaigés, 2003).

1.3.2. La transició

Durant les últimes dècades, el concepte de transició s'ha utilitzat en diversos àmbits com ara: planificació ocupacional, processos educatius, esport juvenil, suport social, processos de jubilació i defunció, etc. Durant l'itinerari de vida de la persona es produeixen diferents transicions (canvi de pis, canvi de ciutat, naixement d'un fill o filla, mort d'un pare o una mare, casar-se, etc.) i cada un d'aquests canvis comporten diferents processos que cada persona viu d'una manera diferent. A nivell professional diversos autors han utilitzat el concepte de transició per entendre la inserció laboral (Casal, Masjuan, & Planas, 1991; Herranz, Alvarez, Garmendía, & Borja, 1992; Álvarez, 1999; Cajide, Porto *et al.*, 2004).

Schlossberg (1981) defineix transició com "un esdeveniment o un no esdeveniment que és el resultat de canvis en un mateix i del món que l'envolta que requereix un canvi en el comportament de l'individu i en les seves relacions socials" (Schlossberg, 1981: 5). Una altra definició similar seria la d'Álvarez (1999), que ho descriu com "un procés de canvi,

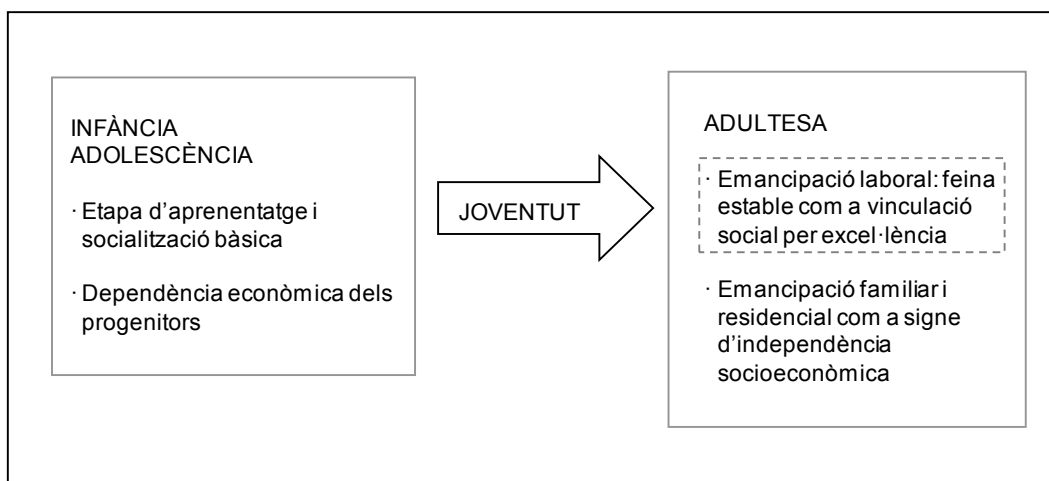
que té lloc al llarg de la vida de la persona, que requereix una reflexió personal (història personal i professional) i contextual (context socioprofessional) i que se sustenta en una informació suficient, en una actitud positiva i en una adquisició d'habilitats adequades" (Álvarez, 1999: 396).

Com es veu, doncs, la transició és un procés complex que té lloc al llarg de la vida de la persona, que es produeix de manera continuada tot i que hi ha moments que sobresurten per la seva transcendència i repercussió. Es poden distingir dos tipus de transicions: les normatives i les no normatives. En les transicions normatives, l'esportista passa d'una etapa a una altra, cosa que fa que sigui previsible i anticipable (Schlossberg, 1984). Generalment estan relacionades amb el procés de socialització i formen part dels esdeveniments o canvis biològics, socials o emocionals. Per exemple, la transició esportiva de junior a sènior, el pas de l'institut a la universitat, etc. Les transicions no normatives no són planificades però són el resultat d'un esdeveniment imprevist a la vida de la persona, com per exemple una lesió, un canvi d'entrenador sobtat... Habitualment no es poden anticipar i són involuntàries (Schlossberg, 1984).

En aquest sentit, l'entrada al món laboral és precisament un canvi rellevant normatiu que l'esportista ha d'afrontar a la seva vida, ja sigui una vegada ha deixat l'esport o mentre està en actiu. Això li provocarà canvis en el seu dia a dia i en les seves relacions socials. Com veurem, però, aquest canvi es podrà anar preparant al llarg de l'itinerari d'inserció laboral per arribar preparat o preparada al mercat de treball.

La literatura estudia diversos tipus de transicions. En el cas que ens ocupa trobem fonamentalment dues maneres d'abordar la transició: 1. La transició com a pas de l'escola a la vida activa i 2. La transició com a pas de l'adolescència a la vida adulta. La primera és el període entre l'etapa formativa (preparació per a una formació) i l'etapa laboral (el desenvolupament d'una professió). Aquesta transició ha estat utilitzada en estudis i sobre l'entrada del jovent al treball. La segona concepció inclou un període de temps més llarg i una conceptualització més àmplia. És el pas de l'adolescència a la vida adulta, inclou factors de caràcter evolutiu, maduratiu, social i econòmic. I considera l'autonomia social i familiar. Ha estat utilitzada en l'estudi sociològic de la joventut (Casal *et al.*, 1991; Álvarez, 1999).

Figura 1. Transició de l'adolescència a la vida adulta



Font: Albaigés (2003: 67)

En aquesta investigació s'estudiaran les accions desenvolupades al llarg del procés d'inserció laboral per al posterior pas dels esportistes a la vida activa, encara que el pas a la vida activa no va deslligat del pas a la vida adulta. Com veiem a la figura 1 l'entrada a la vida activa s'emmarca dins el procés de desenvolupament de la persona i del seu cicle vital i per tant també serà important contextualitzar la transició dins el cicle vital de l'esportista considerant els seus canvis de tipus personal i social.

La utilització d'una perspectiva de procés a partir de transicions comporta un seguit d'avantatges que cal considerar:

Permet incloure la diversitat d'itineraris amb totes les seves variacions però considerant l'homogeneïtat entre aquests itineraris.

Permet estudiar el fenomen des d'una perspectiva longitudinal, considerant la dimensió de procés, de canvi i de biografia.

Permet estudiar la inserció laboral com una realitat i unes fites aconseguides a partir d'un sistema d'estratègies i vivències interactives amb l'estructura social de la transició.

La transició té una ubicació real i concreta: es desenvolupa diversament en un marc social, urbà i polític determinat i determinant (Casal *et al.*, 1991: 14-15).

A nivell professional es destaquen les transicions més rellevants (Casal *et al.*, 1991; Casal, 2001):

Transició de l'escola a l'escola: espai i temps de construcció de l'itinerari formatiu ja sigui de caràcter reglat o no reglat, que conduiran la persona a la capacitat i certificació acadèmica per a la vida en general i la vida professional en particular. D'acord amb Casal *et al.*, (1991), l'itinerari escolar constitueix el primer element en què es basa el procés d'inserció laboral i bona part dels "secrets" de la inserció hi rau.

Transició de l'escola al treball: és el trànsit del període formatiu al període laboral, és el moment en què es troben les primeres feines i s'acaba d'afinar el procés de preparació i elecció de la professió. És un moment crític per la seva complexitat, duració i conflictivitat ja que hi pot haver un desajustament entre el món educatiu i el laboral i en què serà important la versalitat de la persona. Segons Casal *et al.*, (1991) és el segon esglaó en l'anàlisi de la inserció laboral i és un trànsit molt irregular tant en la forma com en el temps d'espera.

Transició del treball al treball: és el període en què la persona perfila el seu itinerari professional per tal d'assolir una plena inserció laboral. Aquest itinerari pot estar format per: canvis d'empresa, mobilitat dins el lloc de treball, canvis de lloc de treball o de lloc dins l'empresa, períodes de desocupació, nova formació, etc. Tot un conjunt de canvis experimentats per tal d'arribar a l'assoliment o definició professional, ja sigui de plena inserció en el treball assalariat, d'autoocupació o d'estancament en el mercat secundari (Piore, 1975).

Transició de la família a la família: paral·lelament a les transicions professionals explicades anteriorment també trobem que la persona passa de la família del pare i la mare a la plena independència econòmica i espacial. Amb la independència s'assoleix l'estatus d'adult; en certa manera significa passar de rebre l'etiqueta de jove a la d'adult. Aquesta transició no s'estudiarà en profunditat, però sí que cal saber que existeix i que les persones hi han de fer front.

Transició del treball a la retirada professional: és el pas a un altre tipus de vida adulta en què el temps lliure ocuparà la major part del seu temps, és l'anomenada jubilació. En la investigació que ens ocupa no s'estudia.

El pas per les diferents transicions i les seves característiques porten, d'acord amb els diferents estudis de Casal, Masjuan i Planas (1991; 1996), les diferents modalitats o trajectòries d'inserció laboral. Els autors diferencien cinc modalitats bàsiques de transició a

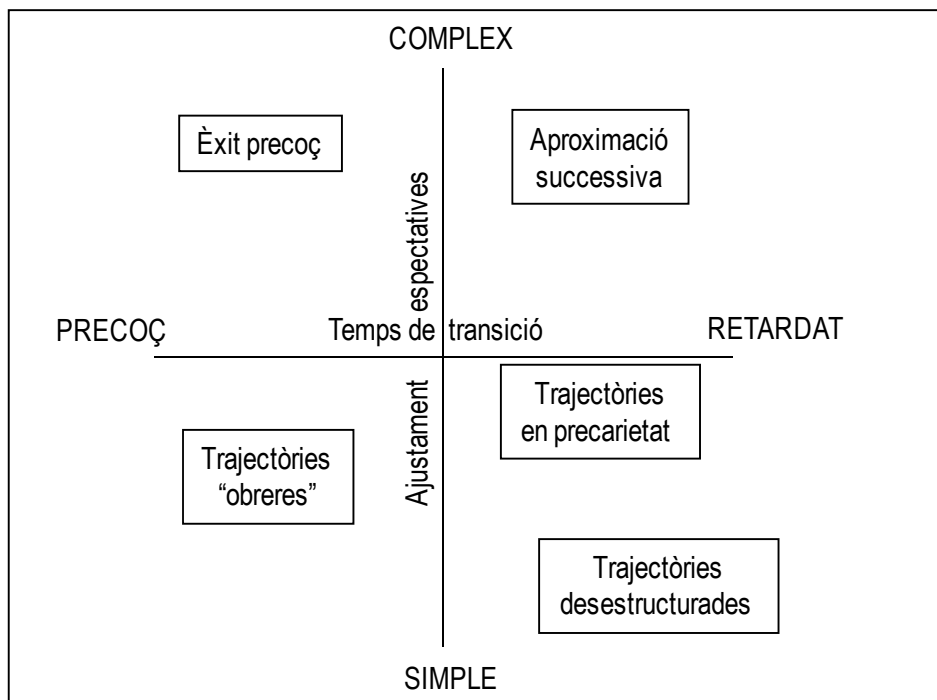
partir de dos eixos principals: l'eix horitzontal que reflecteix la variable temps i l'eix vertical que reflecteix la variable que mesura les expectatives de posicionament social.

La variable temps indica el temps invertit pel jove a aconseguir els objectius en la transició respecte a la inserció professional i també sobre l'emancipació familiar. S'identifiquen dues situacions extremes: 1. els i les joves que obtenen resultats ràpids (transició precoç) o 2. els i les joves que obtenen resultats molt lents o de manera diferida (transició tardana).

La variable sobre expectatives fa referència a les aspiracions reals de posicionament social i de presa de decisions davant de la transició professional. També s'identifiquen dues situacions extremes: 1. els i les joves que defineixen expectatives altes de posició social, que comporten una trama complexa de presa de decisions i encerts encaminades a un posicionament social (elecció de carrera, èxit en la formació, estratègies davant el treball, etc.); aquesta complexitat pot comportar errors estratègics i que s'hagin d'ajustar les expectatives (transició complexa); i 2. els i les joves que defineixen expectatives baixes de posició social, en què la formació bàsica o especialitzada és curta en el temps, basats en poca o escassa formació professionalitzadora, en què l'entrada definitiva al mercat de treball generalment té lloc en plena adolescència i s'orienten cap a treballs manuals (Casal, 2001: 40; Casal, 1996: 308).

Aquests dos eixos configuren un mapa en què els autors identifiquen cinc modalitats de transició bàsiques. Es podrien trobar opcions mixtes o fins i tot es podrien trobar tantes trajectòries com persones, però mitjançant aquestes cinc modalitats s'intenten posar en relleu els perfils més similars.

Figura 2. Modalitats bàsiques de transició a la vida adulta



Font: Casal (1996)

Modalitat 1. La trajectòria d'èxit precoç

Aquesta modalitat està formada per joves que tenen unes elevades expectatives de carrera professional. Aquesta trajectòria està formada per persones amb titulacions superiors i persones amb formació professional de grau mitjà que han avançat dins el lloc de treball. Són itineraris de formació amb èxit i sense ruptures, un trànsit positiu i ràpid a la vida activa ajustant-se a les expectatives inicials.

Modalitat 2. Les trajectòries obreres

Identifica els casos de joves orientats a la cultura del treball manual no qualificat. Aquesta poca qualificació fa que visquin trajectòries molt vulnerables en relació amb el mercat de treball (rotació laboral, situacions intermitents d'atur, etc.). El tipus de feines que ocupen van més en funció de les ofertes de treball existents i l'evolució de les empreses que no pas de les opcions personals d'elecció professional. Aquests itineraris pressuposen un trànsit de l'escola a la vida activa molt avançat, generalment un procés d'emancipació familiar precoç en comparació de la resta de joves. Les trajectòries obreres no són gens contínues, estan marcades per les recessions econòmiques i la rescissió de contractes. La seva vulnerabilitat es manifesta de manera efectiva en el canvi ocupacional i l'absència de carrera en el desenvolupament de l'ofici.

Modalitat 3. Trajectòries desestructurades

Les expectatives de posicionament social són baixes, les trajectòries escolars acostumen a ser curtes o amb fracàs escolar. Apareixen situacions d'atur crònic i la major part d'activitats es desenvolupen en el mercat de treball secundari o en l'economia submergida. L'escola o el treball ajuden a estructurar-los socialment, provenen de subcultures marginals i en ocasions estan en risc d'exclusió social. El fet d'entrar en aquestes trajectòries implica situacions de pèrdua total d'aptituds i actituds per a la inserció laboral regular. Tan sols programes específics i prolongats poden aconseguir canvis significatius de trajectòria.

Modalitat 4. Trajectòries en precarietat

És una situació en què trobem joves amb expectatives altes, mitjanes o baixes i amb formacions llargues o curtes. El seu pas pel mercat de treball està caracteritzat per presències discontinues o absències temporals. Situacions d'atur intermitents, rotació laboral i subocupació en són tres característiques principals. Són molts dels i de les joves que busquen les feines a les ETT. La inestabilitat en la inserció laboral fa rebaixar les expectatives inicials.

Modalitat 5. Trajectòries d'aproximació successiva

Aquesta modalitat de transició es caracteritza per altes expectatives de millora social i professional però en un context en què les opcions són confuses i difícils amb un marge d'error elevat. Es basa en una escolarització llarga, moltes experiències laborals prèvies a la inserció, variabilitat i fracassos parcials en el trànsit escola-vida activa, precarietat laboral i subocupació. És una trajectòria dominada per la recerca de l'equilibri entre un ajust continuat d'expectatives (normalment a la baixa) i una assumpció gradual de guanys parcials.

Els autors també defineixen altres trajectòries com la d'adscripció familiar, quantitativament amb menys adscripció. En aquest cas hi hauria joves que s'incorporen a les empreses i explotacions familiars, ja sigui del sector agrícola, ramader o de comerç al detall, tallers de reparació, entre d'altres. Aquesta modalitat parteix de la base de definir el llindar de classe en funció de la família d'origen, un trànsit escola-treball precoç i una poca formació postobligatòria. Actualment es troba en recessió en el mercat de treball actual.

1.3.3. L'itinerari

Un altre concepte que es troba en moltes investigacions sobre inserció laboral és el concepte d'itinerari. L'itinerari, d'acord amb Casal *et. al* (1991), és la paraula clau inherent en el concepte de transició. Ens incorpora la perspectiva diacrònica, la idea de procés, i ens allunya de pensar que és un fet aïllat i puntual d'un moment concret. Es pot comparar “a la idea de *hacer o hacerse camino al andar*, de sortir d'un lloc per arribar a un altre, de seguir rutes marcades, d'arribar a encreuaments, de triar entre camins diferents, de condicions climàtiques favorables i desfavorables [...]” (Casal *et al.*, 1991: 15). Així doncs, la transició està configurada per una diversitat interna d'itineraris (diverses situacions de sortida, diversos camins i diverses situacions d'arribada). D'aquesta manera es pot estudiar el camí recorregut per la persona no com a fet puntual sinó detectant-ne les diferents variacions, decisions, entrebancs, canvis, etc. al llarg del període i veure els camins pels quals s'ha accedit al món laboral, a la vida activa, veure també el tipus de feina que desenvolupa, les organitzacions per les quals ha passat, etc.

D'acord amb els autors esmentats, quan s'estudien els itineraris o trajectòries de transició s'han de considerar tres aspectes fonamentals: el context social en què tenen lloc, els components estructurals que els determinen i les actituds, aptituds i estratègies dels subjectes de la transició. Aquests aspectes s'han desenvolupat en l'apartat de factors i variables que integren la inserció laboral.

1.3.4. Factors i variables que intervenen en la inserció laboral

Diferents autors i autores han realitzat estudis i propostes sobre els factors i les variables que intervenen en la inserció laboral (Blanch, 1990; Casal *et al.*, 1991; Rose, 1991; Priesca, 1991; Arrizabalaga, 1992; Figuera, 1996; Pérez Escoda, 1996; Donoso, 2000; Romero *et al.*, 2004; Ventura, 2005). A continuació se'n presentaran alguns dels models.

De tots els models i propostes de factors i variables centrarem l'atenció en tres que per les seves característiques poden resultar més útils per analitzar els itineraris d'inserció laboral d'esportistes.

El primer model que es mostra, tal com s'anunciava a l'apartat de l'itinerari, els investigadors Casal, Masjuan i Planas (1991) consideren tres dimensions o nivells fonamentals que s'han de tenir en compte quan s'analitzen els itineraris o les trajectòries de transició a la vida adulta: a) el context social, que en alguns articles també l'anomenen

context sociohistòric i territorial; b) els components estructurals dels itineraris, també anomenats dispositius institucionals, i c) les actituds, aptituds i estratègies d'inserció, en alguns articles també l'anomenen procés biogràfic o conjunt de presa de decisió i significats. Aquestes tres dimensions són el que anomenen sistema de transició (Casal, 1996).

a) *El context social*: segons els autors les decisions i actituds del jovent no poden ser enteses si no és dins un context, dins les condicions històriques i socials en les quals aquestes actituds i opcions afloren. El context marca les condicions en les quals la inserció laboral s'esdevé. Cal considerar el moment històric, les dinàmiques econòmiques, l'estructura del mercat de treball, els desequilibris territorials, el marc cultural, polític i social, etc. Tot això marcarà i diversificarà els itineraris laborals (Casal *et al.*, 1991: 16; Casal, 1996).

b) *Els components estructurals dels itineraris*: són segons Casal *et al.*, (1991) els diferents sistemes de mecanismes i canals socialment establerts sobre els quals es desenvolupen i es van configurant els itineraris d'inserció laboral.

El sistema educatiu: té la seva particular estructura i interrelació de nivells i cicles. Proporciona una oferta formativa amb el seu sistema de certificacions. També cal considerar l'educació no formal.

El sistema productiu i l'organització del treball: fa referència al sistema de qualificacions i jerarquies, la regulació normativa del treball i de l'empresa, la xarxa d'institucions públiques i privades vinculades a la producció de béns i serveis, etc.

El sistema d'accés al treball: són el conjunt de mesures polítiques elaborades per la inserció laboral del jovent; per exemple el conjunt d'organismes destinats a la formació per a la inserció professional, les formes de contractació laboral específiques pel jovent, els centres de formació i orientació professional, etc.

La xarxa d'equipaments i serveis destinats a intervenir directament o indirectament en els processos d'inserció social i professional de joves (aules, escoles taller, centres d'iniciatives econòmiques, centres de formació, etc.).

En aquest components també es podrien incloure segons els autors molts altres elements, com el servei militar, el codi penal, els centres de reinserció, etc.

c) *Presa de decisions del subjecte (actituds, aptituds i estratègies d'inserció)*: el procés d'inserció laboral és una cadena estructurada d'esdeveniments rellevants a la vida de la persona, la resolució del qual determina el seu futur. Per tant, el procés d'inserció laboral també té una vessant psicològica, biogràfica i individual. La transició es pot analitzar com un conjunt articulat d'accions de la persona entorn de la seva formació, les seves expectatives de futur, estratègies, presa de decisions i usos particulars dels recursos socials. En certa manera, les trajectòries que descriuen els i les joves són els efectes resultants de la trama complexa de decisions. Seguint els arguments de Casal *et al.* (1991), el jovent concep la inserció laboral dins un context social determinat i uns dispositius institucionals determinats i, com agent actiu i com un actor racional en la presa de decisions dins la transició, ha de desenvolupar les seves actituds, accions i estratègies per tal de modificar i alterar el camp particular d'oportunitats, creant el seu propi itinerari. (Casal *et al.*, 1991: 18; Casal: 1996: 299). Pel que fa a les estratègies per la seva significació, en aquesta recerca s'hi dedicarà un apartat sencer.

Resumint, doncs, els diversos itineraris estan construïts socialment: tenen l'origen en un context social i es van configurant a partir de la xarxa d'institucions i normes establertes socialment, juntament amb la pròpia presa de decisions de cada persona.

Un altre autor que ha estudiat el conjunt de factors i variables que configuren la inserció laboral és Pérez Escoda (1996). A la taula 1 se'n fa un recull. L'autor divideix els factors que integren la inserció laboral en factors situacionals i factors personals. Aquests dos factors agrupen tres variables: variables conjunturals, variables biodemogràfiques i variables psicosocials. Les variables conjunturals estan formades per la política econòmica, canvis en l'estructura demogràfica, política laboral, reestructuració del mercat de treball i infraestructura de recursos socials. Les variables biodemogràfiques tenen en compte l'edat, el sexe, l'ètnia, l'estat civil, la nacionalitat, el lloc de residència, els antecedents personals i familiars, la qualificació social, l'estil de vida, el nivell socioeconòmic i cultural, l'educació formal i no formal, els atributs personals, la història laboral anterior, l'experiència en l'atur, la situació econòmica, el projecte professional-vital i l'aptitud per a la cerca de treball. Finalment les variables psicosocials agrupen la importància, valoració del treball, el nivell d'autoestima personal i professional, el nivell de maduresa ocupacional, l'actitud de disponibilitat laboral, l'estil d'atribució interna i externa, la percepció de la pèrdua de treball, les vivències a l'atur i els estils d'enfrontament al treball.

Taula 1. Factors i variables que integren la inserció laboral

| Factors situacionals | | Factors personals | |
|--|---|---|--|
| Variables conjunturals | Variables biodemogràfiques | Variables psicosocials | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Política econòmica - Indicadors econòmics <ul style="list-style-type: none"> · Índex d'atur · Índex de contractació · Flux d'ofertes i demandes laborals · Índex de formació · Índex de qualificació professional - Canvis en l'estructura demogràfica - Política laboral <ul style="list-style-type: none"> · Legislació sociolaboral · Programes de protecció del treball · Mesures de foment del treball - Reestructuració del mercat de treball <ul style="list-style-type: none"> · Sectors en expansió (creació de llocs de treball) · Sectors en decadència (pèrdua de llocs de treball) · Introducció de noves tecnologies · Requisits de contractació de les empreses - Infraestructura de recursos socials | <ul style="list-style-type: none"> - Edat - Sexe - Ètnia - Estat civil - Nacionalitat - Lloc de residència - Antecedents personals i familiars - Qualificació social (integració social, funcions i habilitats socials, relacions...) - Estil de vida - Nivell socioeconòmic i cultural - Educació formal (titulacions) - Educació no formal - Atributs personals i aptituds - Història laboral anterior: <ul style="list-style-type: none"> · Experiència · Característiques de l'última ocupació · Motiu de pèrdua del lloc de treball - Experiències de d'atur - Durada de l'atur - Situació econòmica: <ul style="list-style-type: none"> · Recursos disponible · Ingressos familiars · Càrregues familiars · Dificultats econòmiques existents - Projecte professional - Aptitud per la cerca precisa i encertada de treball | <ul style="list-style-type: none"> - Importància, valoració del treball: <ul style="list-style-type: none"> · Centralitat del treball · Desig d'utilització d'habilitats, varietat, influència - Nivell d'autoestima personal i professional - Nivell de maduresa ocupacional: <ul style="list-style-type: none"> · Coneixements de l'ocupació · Interès pel reciclatge - Actitud de disponibilitat laboral: ocupació i/o treball desitjat - Pretensions: salarials, d'horari, de mobilitat, de contracte - Estil d'atribució interna/externa - Percepció de la pèrdua de treball - Vivències a l'atur <ul style="list-style-type: none"> · Salut física: mal de cap, estómac, alteracions del son, canvis de pes, constipats · Salut mental: salut mental general, satisfacció vital, angoixa psicològica, estrès... · Desacords i conflictes familiars: problemes de comunicació, canvis de rol, problemes de relació amb la parella, fills o filles, etc. - Estils d'enfrontament: <ul style="list-style-type: none"> · Motivació i intensitat en la cerca de treball · Flexibilitat en la disponibilitat: disminució de pretensions · Reciclatge i formació · Cerca de suport social: quantitat versus qualitat · Cerca de consell professional (metges, psicòlegs, orientadors, Inem...) · Comportaments d'oci (solitaris o socials) · Canvis en els hàbits: dietes alimentàries, pràctiques esportives, fumar, beure, consum de medicaments, somnífers, drogues... | |

Font: Pérez Escoda (1996: 48)

Dels diversos factors i variables presentats, tots són rellevants per la inserció laboral. Ara bé, no tots tenen la mateixa importància ni la mateixa influència. També cal puntualitzar que no és possible considerar aïlladament cada variable ja que són dinàmiques i s'influeixen mútuament. Per tant el pes d'una no pot ser valorat sense conèixer la dimensió de les altres. L'autor utilitza un vocabulari diferent al de Casal *et al.*, (1991); ara bé, els factors situacionals formarien part del context social i dels components estructurals, i els factors personals serien les actituds, aptituds i estratègies.

Per les peculiaritats de la nostra investigació, també s'han volgut introduir els factors i variables importants en la retirada laboral, ja que el col·lectiu de persones que volem estudiar habitualment quan és el moment de la seva inserció laboral plena estan vivint una altra transició al mateix temps que és la de la retirada esportiva. En aquest sentit, doncs, s'ha buscat bibliografia sobre retirada laboral perquè ajudi a entendre i interpretar la realitat que viuen el col·lectiu d'esportistes.

Segons el *Model of Human Adaptation to Transition*, Schlossberg i Chamer (1986) consideren majoritàriament tres conjunts de factors que interaccionen durant la transició:

Característiques de l'individu: sexe, edat, estat de salut, raça/ètnia, nivell socioeconòmic, capital econòmic i cultural d'origen, prèvia experiència en altres transicions, realitat personal, emocions, sentiments, etc.

Característiques de la transició: motiu o causes de la transició (voluntària –combinació de raons personals, socials i psicològiques– o involuntària –lesió, acomiadament–), duració de la transició, nivell d'estrès, canvi de rol, etc.

Característiques de context o situacionals: el suport institucional, suport del sistema, agents socialitzadors, característiques de l'ambient de la pretransició i la posttransició, etc.

Com veiem, els factors i les variables de la inserció laboral o el de la retirada laboral són bastant similars, ja que tots estudien una transició laboral, ja sigui d'entrada o de sortida. En aquest sentit, doncs, en el capítol del marc teòric es concretaran quins factors i variables considerarem en aquesta recerca.

1.3.5. El concepte d'estratègia³

Un cop revisada la bibliografia, s'ha vist que el concepte d'estratègia en el procés d'inserció laboral és fonamental en aquesta tesi. D'aquí l'interès per justificar-ne la importància i definir-lo amb precisió.

Manuel Castells (2001) considera que d'acord amb les creixents exigències tecnològiques i els canvis esdevinguts a l'últim quart del segle XX descrits en l'apartat anterior, el que es necessita són persones amb capacitat de creació de valor. Això significa: presa de decisions estratègiques i planificació, innovació en productes i processos, adaptació, presentació i selecció d'objectius de la innovació, gestió de les relacions entre la decisió, innovació, disseny i execució de les tasques sota iniciativa i enteniment propis. És a dir, es valoren les persones amb capacitat de processar informació, capacitat de canvi, adaptació, formalització, abstracció, amb formacions elevades i punteres. En canvi, els col·lectius que no tenen formació, amb unes tasques auxiliars i programades i en què predomina la força física, entren en una marginació progressiva. Aquesta dualització social fa que l'estructura ocupacional es transformi i que l'educació es converteixi en un element clau, ja que proporciona l'accés als mitjans d'informació i producció (Flecha & Elboj, 2001: 98). En aquest sentit, cal puntualitzar que la relació entre ocupació, formació i educació està cada vegada més lligada, ja que segons Flecha i Elboj (2001) la principal barrera per incorporar-se al mercat de treball es troba directament relacionada amb el nivell educatiu de la persona que vol accedir-hi. Qui controla la informació o qui té l'habilitat de processar-la té més possibilitats d'introduir-se en el món laboral mitjançant contractes laborals més estables. Per altra banda, les persones que no dominen aquestes habilitats corren el risc de quedar excloses del mercat de treball actual. A més, d'acord amb Rodríguez (2002), també és necessària una formació permanent al llarg de l'itinerari laboral.

L'accés a un lloc de treball també passa per un procés d'adaptació a les organitzacions, ja que no només es tracta de saber executar una tasca, sinó també de fer-ho d'acord amb la seva cultura. Així, Le Roux *et al.*, (1999: 40) argumenten que "l'accés a una feina estable [...] passa per un procés d'integració a la cultura específica de les organitzacions i a les relacions que s'hi desenvolupen". D'aquesta manera, Heinemann (1998b: 216) considera que l'accés al treball resulta d'una "socialització individualitzada [...], de la integració en

³ En aquest apartat vull agrair especialment les aportacions de Klaus Heinemann, que m'han ajudat a entendre el concepte d'estratègia.

entorns socioculturals específics, del contacte amb persones influents, etc.” En aquest sentit, l’obtenció d’un títol universitari no és una condició suficient per accedir a llocs de treball de presa de decisions, coordinació o treball autònom. Es fa necessari tenir un perfil diferenciat, una biografia pròpia mitjançant la formació en contextos no formals i informals, les experiències prelaborals, etc. (Casal, 2001).

La conseqüència principal a efectes del nostre objecte d’estudi és que la inserció laboral s’ha convertit en un procés laboriós, complex i exigent. Així, doncs, i tal com anunciàvem en pàgines anteriors, la inserció laboral del col·lectiu d’esportistes ha de ser analitzada des d’una perspectiva individual –cas per cas– i molt a llarg termini. No es fa d’un dia per l’altre sinó que resulta d’un llarg procés en el marc del qual és imprescindible implementar un seguit d’estratègies i desenvolupar unes habilitats que condueixen a la inserció laboral plena.

El concepte d’estratègia prové del verb grec *stratego*, que significa “planificar la destrucció dels enemics per motius de l’ús eficaç dels recursos” (Mintzberg, Quinn & Voyer, 1997: 1). Des de fa centenars d’anys ha estat molt utilitzat en un context militar i polític i més recentment ha estat utilitzat a nivell empresarial. En aquest cas, però, les empreses no busquen la destrucció dels seus competidors sinó que la majoria pretenen vendre més que ells i obtenir millors resultats. A principis del segle XX quatre de les principals indústries nord-americanes (DuPont, Standard Oil of New Jersey, General Motors i Sears), partint de l’estudi de Chandler (1962), definien l’estratègia com “l’element que determinava les metes bàsiques a llarg termini, així com l’adopció de cursos d’acció i l’assignació dels recursos necessaris per assolir aquestes metes” (Mintzberg, *et al.*, 1997: 2). Ara bé, el concepte d’estratègia és utilitzat de diverses maneres i segons Mintzberg, Campel i Ahlstrand (1999) requereix de diferents definicions. Henry Mintzberg defineix el terme estratègia com “el patró d’una sèrie d’accions que se succeeixen en el temps” (Mintzberg, *et al.*, 1997: 3). L’estratègia és un patró, és a dir, significa una coherència de conducta en el temps, ja sigui en el futur o en el passat. Les organitzacions poden desenvolupar plans per al futur (*estratègies projectades*) i també determinar patrons a partir del seu passat (*estratègies realitzades*) ja que no sempre les estratègies desenvolupades han estat planificades. Les estratègies que es desenvolupen per complet les anomena *estratègies predeterminades/deliberades* i aquelles que s’han planificat però no es poden acabar de concretar les anomena *estratègies no realitzades*. També distingeix les *estratègies emergents*, les quals sorgeixen sense haver estat planificades expressament. En aquest

sentit, doncs, d'acord amb els autors són poques les estratègies purament predeterminades així com les purament emergents, i les estratègies sorgeixen d'una combinació dels diferents tipus (Mintzberg, *et al.*, 1999: 23-25).

En aquest sentit l'estratègia *estableix una direcció*, ajuda a dirigir i assenyalar el rumb del procés d'inserció laboral de cada esportista, de manera que pugui navegar amb coherència a través del seu ambient. L'estratègia involucra tant l'esportista com el seu context. Aquest concepte proporciona un mètode sintetitzat per entendre cada esportista i poder-lo distingir dels altres. Subministra significat per entendre el procés d'inserció laboral de l'esportista. L'estratègia és necessària per reduir l'ambigüitat i proporciona ordre al procés d'inserció laboral de l'esportista. Així doncs, és com una teoria: una estructura cognoscitiva per simplificar i explicar el que succeeix, facilitant d'aquesta manera l'acció (Mintzberg, *et al.*, 1999: 31).

En el cas que ens ocupa, es creu de gran interès analitzar les estratègies que desenvolupen els i les esportistes al llarg del seu procés d'inserció laboral, encara que siguin estratègies emergents (sorgeixen sense haver estat planificades prèviament), ja que poden ajudar a dirigir i entendre el procés d'inserció laboral en el complex i exigent mercat de treball actual.

1.3.6. Recapitulació

En els punts anteriors s'han tractat quatre conceptes fonamentals, la majoria dels quals han estat utilitzats per estudiar l'entrada del jovent al mercat de treball. Aquest són el procés d'inserció laboral, la transició, l'itinerari i l'estratègia. També s'han tingut en compte els factors i les variables que integren la inserció laboral. Cada un d'aquests conceptes servirà per estudiar l'entrada al món laboral del col·lectiu d'esportistes d'alt nivell.

Així doncs, en aquesta tesi el procés d'inserció laboral s'ha entès a partir del conjunt de transicions que formen part del pas de l'escola a la vida activa (tot i que considerant els aspectes de la vida adulta). Durant les diverses transicions, afectades per diversos factors i variables, les persones desenvolupen un seguit d'accions en algunes ocasions racionalment planejades durant el procés d'inserció laboral que van conformant l'estratègia que configura l'itinerari d'inserció laboral de la persona.

1.4. El procés d'inserció laboral de l'esportista d'alt nivell

Fins el moment tota la literatura presentada ha fet referència a la inserció laboral del jove. Ara bé, la nostra investigació, a part de tractar amb joves, tracta concretament d'esportistes d'alt nivell; aquests i aquestes esportistes tenen un element afegit i és que, conjuntament a tots els factors i variables esmentats anteriorment, cal afegir la influència de tots els factors i variables de l'esport. Viuen en el context social que afecta totes les persones però, a la vegada, també viuen dins el context social esportiu. A continuació es presenten diverses investigacions que han estudiat l'entrada al món laboral del col·lectiu d'esportistes. Algunes investigacions tenen com a objecte d'estudi la retirada esportiva. També les tindrem en consideració ja que moltes vegades la transició de la retirada esportiva va lligada a la transició de la inserció laboral.

L'estructura que utilitzem és molt similar a la utilitzada en l'apartat anterior. Primerament s'explicarà quins models i quines teories s'han utilitzat a l'hora d'investigar la retirada i en alguns casos la inserció laboral dels i les esportistes un cop acabada la seva carrera esportiva; seguidament els factors i variables que integren el procés d'inserció laboral d'esportistes, i finalment s'aporten resultats concrets d'investigacions que s'han dut a terme.

1.4.1. La transició

El concepte de transició ha patit una sèrie de transformacions. En un principi, la fi de la carrera esportiva i la posterior entrada al món laboral era entesa com un fet puntual i aïllat. Posteriorment fou estudiada com un procés, i finalment fou interpretada d'una manera més holística considerant tant l'entorn esportiu com el no esportiu.

a. Antecedents del model de transició: la carrera esportiva com un esdeveniment singular: "social gerontology and social thanatology models"

Les primeres perspectives utilitzades per entendre la fi de la carrera esportiva i la posterior entrada al món laboral entenien aquesta situació com un esdeveniment singular moltes vegades negatiu i traumàtic. Les perspectives utilitzades provenien dels camps de la *social gerontology* –l'estudi del procés d'envelliment– i la *social thanatology* –l'estudi del procés de la mort– (Wylleman, Alfermann & Lavalley, 2004: 9).

El primer model, *social gerontology*, equiparava la retirada esportiva amb la retirada laboral i ajudava a explicar o predir la qualitat de la retirada esportiva (Johns, Linder &

Wolko, 1990). Aquesta teoria té diverses orientacions, que poden ser utilitzades per entendre els problemes i processos que han d'afrontar les i els esportistes retirats: *activity theory*, *subculture theory*, *disengagement theory*, *continuity theory*, *social breakdown theory* i *social exchange theory*. Aquest model i les seves diverses teories han estat criticades, ja que a diferència de la jubilació –retirada ocupacional–, el col·lectiu d'esportistes es retiren més joves, i la retirada esportiva normalment va precedida per una carrera professional que requereix de diferents habilitats, coneixements i competències, desenvolupades prèviament, cosa que la jubilació no requereix. Per tant, si utilitzéssim aquesta perspectiva entendríem que durant la carrera esportiva l'esportista no ha de fer res per la seva inserció laboral. Per altra banda, com algunes investigacions han demostrat (Coakley, 1983), aquest canvi no té per què entendre's com un esdeveniment negatiu (Blinde & Greendorfer, 1985; Greendorfer & Blinde, 1985; Huang, 2002; Wylleman, Alfermann & Lavalée, 2004; Siter, 2007). Cal dir, també, que aquesta teoria ha rebut poc suport empíric.

Pel que fa a la segona teoria, *social thanatology*, Rosenberg (1982) suggereix que els canvis socials i psicològics viscuts en la retirada esportiva són similars al procés de "mort social". Mitjançant aquest concepte s'explica que després de la retirada esportiva les i els esportistes són tractats simbòlicament com a morts tot i que biològicament són vius, ja que segons la teoria perden la seva funció social i són aïllats. Aquesta perspectiva també afectava la manera d'explicar la inserció laboral (Blinde & Stratta, 1992; Lerch, 1984, Rosenberg, 1982; crf. Lavalée 2000). La teoria, segons Wylleman, Alfermann i Lavalée (2004), falla pel fet que l'esportista un cop finalitza la seva carrera continua tenint una funció en la societat; l'únic que canvia és el seu rol (Wylleman, Alfermann & Lavalée, 2004: 9). Cal dir també que la teoria té una visió totalment negativa de la retirada i ha rebut poc suport.

Aquestes teories no seran utilitzades en aquesta investigació, ja que: a) entenen la fi de la carrera esportiva com un esdeveniment singular i traumàtic i investigacions diverses (Coakley, 1983; Blinde & Greendorfer, 1985; Curtis & Ennis, 1988; Ogilvie & Taylor, 1993; Sinclair & Orlick, 1993 o Siter, 2007) han demostrat empíricament que no sempre és així; b) ignoren la possibilitat que té l'esportista de desenvolupar-se fora de la competició esportiva i de l'àmbit esportiu, cosa que posteriors teories han demostrat que l'esportista es desenvolupa en altres àmbits de la vida, i c) neguen la vida després de la retirada esportiva (Wylleman, Alfermann & Lavalée, 2004: 9; Grove, Lavalée, Gordon & Harvey,

1998) i precisament el que volem estudiar són quines accions desenvolupa l'esportista durant la carrera esportiva per a la seva inserció laboral posterior. En conseqüència, aquestes teories queden descartades per aproximar-nos a l'objecte d'estudi.

b. Els models de transició des d'una perspectiva holística

Com ja s'ha descrit en l'apartat 1.3.2., el concepte de transició és molt utilitzat per estudiar la inserció laboral. En l'àmbit esportiu es va aplicar durant els anys 70 i principis dels 80 en diferents investigacions, concretament per estudiar la retirada esportiva (Hallden, 1965; Mihovilovic, 1968; Haerle, 1975) i els processos que viuen els esportistes durant períodes de lesió (Wylleman, Alfermann & Lavallee, 2004: 8).

La conceptualització de la retirada esportiva i inserció laboral com a transició i no com a fet puntual i singular es deu a l'aparició d'investigacions que relativitzaven el caire traumàtic de la retirada. Un estudi de Coakley (1983) explica que la retirada esportiva pot servir als esportistes de *social rebirth*, aportant sentiments de llibertat i repte. Alfermann (1995) argumenta que només un 13% de la mostra estudiada tenia sentiments depressius, d'incapacitat o altres problemes psicològics. Wylleman, De Knop *et al.*, (1993) exposen que tan sols un 15% de la mostra tenia sentiments negatius vers la retirada. Percentatges que, comparats amb estudis anteriors que xifraven els sentiments negatius en el 70 o 80% (Mihovilovic, 1968; Ogilvie & Howe, 1982; Svoboda & Vanek, 1992), van fer que es comencessin a utilitzar teories relacionades amb els "models de transició" provinents del context no esportiu (Baillie & Danish, 1992; Parker, 1994; Sinclair & Orlick, 1994; Swain, 1991).

Originàriament aquest concepte fou utilitzat per Sussman (1971), amb un estudi sobre *An Analytical Model for the Sociological Study of Retirement*, i la primera aplicació d'aquest model en l'àmbit esportiu es pot trobar en la investigació de Hill i Lowe (1974). Se centren en els factors personals, socials i de context que afectaven la transició. Ara bé, el model de transició més utilitzat en la literatura esportiva és el de *Human Adaptation to Transition* desenvolupat per Schlossberg i Charner (1986) i explicat en l'apartat 1.3.4. (Charner & Schlossberg, 1986; Schlossberg, 1981; 1984).

A finals dels anys 90 diverses investigacions han confirmat que la transició tampoc pot ser analitzada com a única i particular, és a dir, com "la transició", sinó que l'itinerari de vida de la persona està format per transicions constants (Bloom 1985, Stambulova 1994, 2000). Bloom (1985) identificava diverses etapes per arribar a ser un talent esportiu: a)

l'etapa d'iniciació, en què el o la jove esportista s'introdueix a l'organització esportiva i és detectada com a talent; b) l'etapa de desenvolupament, durant la qual l'esportista comença a entrenar més hores i el grau d'especialització augmenta, i c) l'etapa de domini o perfeccionament, en què l'esportista aconsegueix el seu màxim rendiment i perfeccionament. Stambulova (1994, 2000) considera que la carrera esportiva consta de diverses etapes i transicions: a) l'inici de l'especialització esportiva; b) la transició cap a l'entrenament intensiu; c) la transició cap a l'alt nivell i l'esport d'adult; d) la transició d'esport amateur a esport professional; e) la transició de la culminació cap a la fi de la carrera esportiva, i f) la fi de la carrera esportiva en l'alt nivell. Totes aquestes transicions reben l'atenció dels i les investigadors com, per exemple, en els estudis que determinen l'excel·lència esportiva (Ruiz, 2007).

A part de les diferents transicions a nivell esportiu, també trobem diferents transicions a altres esferes de la vida, tal com mostra el model de transicions holístic de Wylleman i Lavalée (2003). Aquest model incorpora les transicions que l'esportista viu a nivell esportiu, individual, psicosocial i acadèmic o vocacional. Vegem-ho a la següent figura:

Figura 3. Model de transicions holístic

| Edat | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | | | | |
|---|----------------------------|----|---|----|-------------------------|----|-------------------------|--|-------------|--|
| Carrera esportiva | Iniciació | | Desenvolupament | | Perfeccionament | | Abandonament | | | |
| Desnvolup. individual | Infantesa | | Pubertat | | Adolescència | | Inici edat adulta | | Edat adulta | |
| Agents socialitzadors (Desenvolupa. psicosocial) | Pares /mares Germans/es | | Companyes/es Entrenador/a Progenitors | | Parella Entrenador/a | | Família Entrenador/a | | | |
| Desenvolup. educatiu | Educació Primària | | Educació Secundària | | Ensenyament superior | | Ocupació laboral | | | |

Font: Elaboració pròpia a partir de Wylleman i Lavalée (2003)

En la figura s'observen cinc fileres. La primera representa l'edat en què esdevenen les diferents transicions. Evidentment és flexible i pot variar segons les persones i segons els esports ja que, per exemple, les gimnastes acostumen a deixar el seu esport entre els 15 i els 19 anys (Kerr & Dacyshyn, 2000). Cada una de les següents fileres representa una esfera de la vida. A continuació es descriu cada una d'elles.

La segona filera representa les transicions a nivell esportiu. S'hi inclouen les transicions identificades per Bloom (1985) explicades anteriorment i s'hi afegeix la transició de la

retirada esportiva. La tercera filera fa referència al cicle de la vida, al desenvolupament individual de la persona, des de la infantesa passant per la pubertat i l'adolescència fins arribar a l'inici i consolidació de l'edat adulta. Els autors anomenen la quarta filera desenvolupament psicosocial i fa esment a la importància que a cada moment tenen els agents socialitzadors. Es pot observar que varien al llarg de l'itinerari de vida: primerament es rep una forta influència dels pares, mares, germans i germanes, és a dir, dels agents socialitzadors primaris; posteriorment apareixen els companys i companyes, els entrenadors o entrenadores i els progenitors continuen sent rellevants; en edats més avançades els entrenadors o entrenadores continuen tenint importància i la parella pren també un paper destacat. Finalment, en edats adultes la pròpia família pren importància i els entrenadors o entrenadores continuen sent influents. A la cinquena filera trobem les transicions a nivell educatiu i professional; es divideixen en educació primària, educació secundària, ensenyament superior i ocupació laboral.

No totes les persones han de seguir exactament aquests patrons, ja que també dependrà de l'esport i de l'itinerari de vida de cadascú, però sí que pot servir a nivell orientatiu.

Les diverses fileres, és a dir, els diversos nivells conviuen i interaccionen a la vegada. Per tant, les transicions i accions dutes a terme durant la carrera esportiva afectaran les transicions del procés d'inserció laboral i viceversa. Els i les esportistes viuen diversos nivells a la vegada i el que ens interessa analitzar són les accions per compaginar-los i com poden tenir efecte positiu o negatiu envers el procés d'inserció laboral.

Aquest model, adaptat amb els conceptes explicats en l'apartat anterior, es tindrà en compte per detallar el marc teòric de la investigació.

1.4.2. Factors que influeixen en la inserció laboral

Hi ha diverses recerques empíriques sobre els factors i variables que afecten les transicions. Entre les diferents investigacions que estudien l'adaptació de l'esportista a la retirada esportiva trobem diferents tipus de factors (psicològics, socials i estructurals) que poden influir en la manera com l'esportista s'adapta a la transició. No s'han trobat recerques que tractin directament la transició de la inserció laboral com a tal; les investigacions tracten la transició de la retirada esportiva. Ara bé, la retirada esportiva moltes vegades va acompanyada de l'entrada al món laboral, raó per la qual algunes investigacions fan referència a la inserció laboral com un factor més a l'hora de valorar l'adaptació a la retirada esportiva. Tot i això, i com que les diverses transicions transcorren

paral·leles es creu important presentar els factors i les variables que influeixen sobre la retirada esportiva i analitzar si també tenen un paper important en la inserció laboral.

A continuació es presenten en primer lloc tres models que consideren diversos factors i variables que afecten la retirada esportiva i, en segon lloc, es presenten diverses investigacions que demostren empíricament la importància dels factors descrits.

a. Models teòrics que plantegen diversos factors d'influència

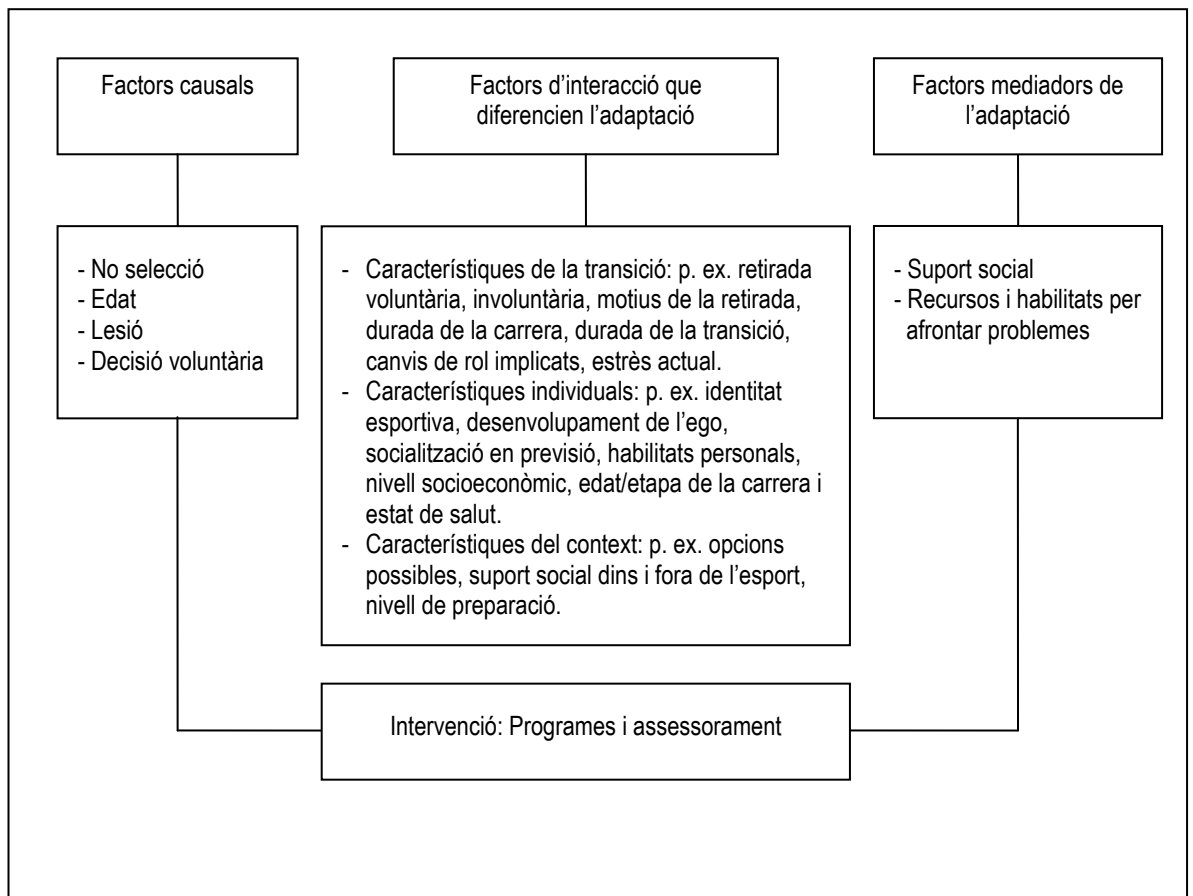
Vàries investigacions a nivell esportiu han utilitzat el *Model of Human Adaptation to Transition* de Schlossberg i Charner (1986) ja explicat en l'apartat 1.3.4. (Pearson & Petitpas, 1990; Swain, 1991; Parker, 1994). Cal recordar que es consideren tres conjunts de factors que interaccionen durant la transició: les característiques de l'individu, les característiques de la transició i les característiques de context o situacionals.

A partir del *Model of Human Adaptation to Transition* se n'han creat altres com el de Gordon (1995) o Taylor i Ogilvie (1998).

A la figura 4 s'observa el model dissenyat per Gordon (1995). Considera tres tipus de factors: els factors causals, els factors d'interacció que diferencien l'adaptació i els factors mediadors de l'adaptació.

Com a factors causals de la transició considera la no selecció, l'edat, la lesió i la decisió voluntària. Com a factors d'interacció que diferencien l'adaptació a la transició considera les mateixes característiques que Schlossberg (1981): 1. les característiques de la transició com per exemple la retirada voluntària versus una retirada involuntària, la durada de la carrera esportiva, la durada de la transició, etc.; 2. les característiques individuals com la identitat esportiva, les habilitats personals, el nivell econòmic, l'edat, l'estat de salut etc., i 3. les característiques de context, que engloben les diferents opcions que l'esportista té, el suport social dins i fora de l'esport, el grau de preparació, etc. Com a factors mediadors de l'adaptació l'autor considera el suport social i els recursos i les habilitats per abordar la transició. Aquest model també incorpora els programes d'intervenció i assessorament com a orientadors en el procés.

Figura 4. Model conceptual del procés de transició en l'esport competitiu

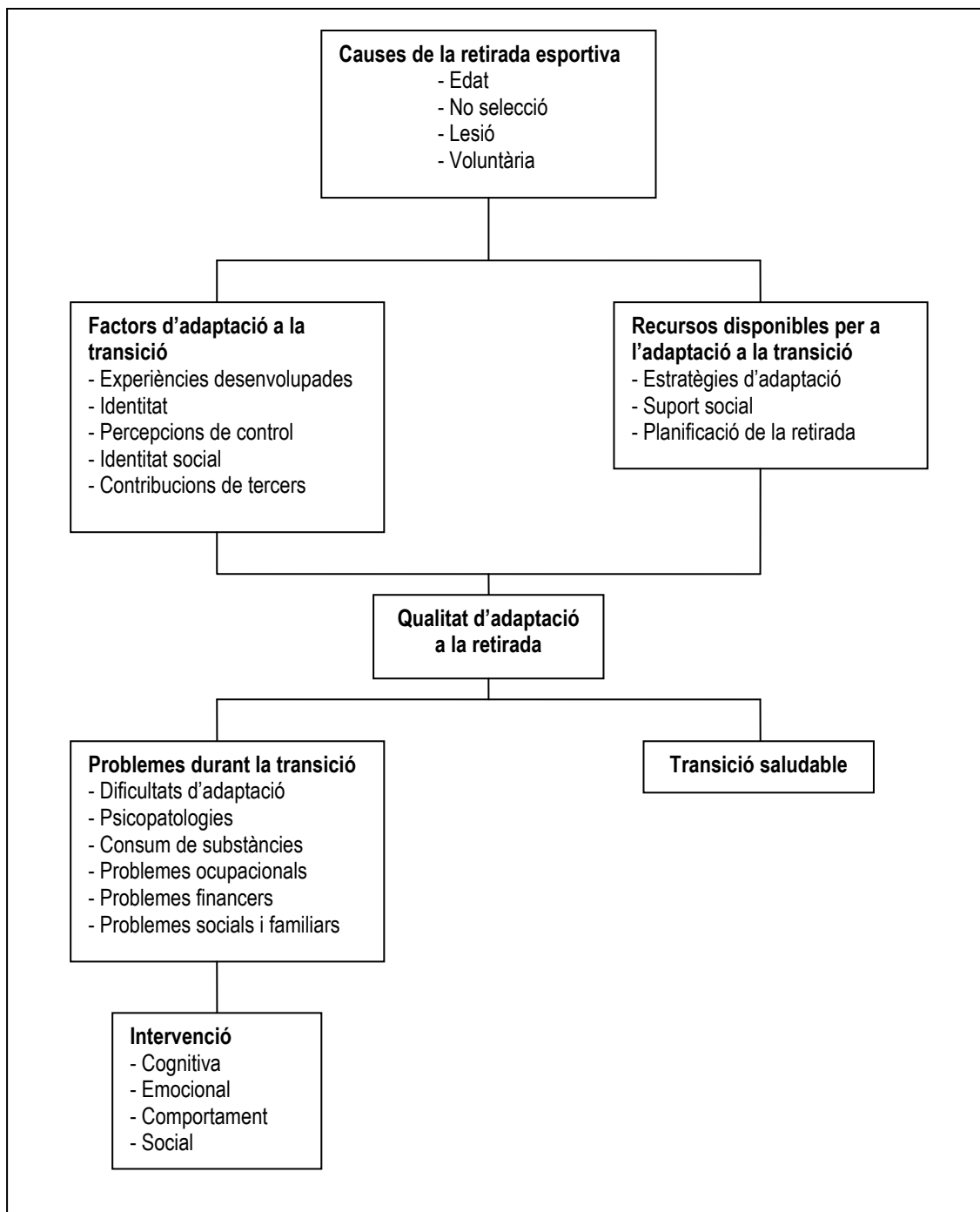


Font: Gordon (1995: 480)

Un altre model conceptual és el dissenyat per Taylor i Ogilvie (1998). Aquest model (vegeu figura 5) parteix de les causes que determinen la fi de la carrera esportiva, ja sigui per l'edat, per la no selecció, per lesió o per voluntat pròpia. Una vegada acabada la carrera esportiva els autors consideren: 1. els factors relacionats amb l'adaptació a la transició com altres experiències en transicions, identitat pròpia, percepcions de control, identitat social, contribucions de tercers i 2. els recursos que l'atleta pot utilitzar per adaptar-se a la transició com ara les estratègies d'adaptació, el suport social i la planificació prèvia a la retirada.

De tots aquests factors en deriva la qualitat de la transició. Pot ser saludable o bé poden aparèixer dificultats en l'adaptació: problemes econòmics o per trobar feina, problemes familiars i socials, alguna psicopatologia, etc. Si aquest fos el cas, els autors proposen intervencions a nivell cognitiu, emocional, de comportament, social i organitzacional.

Figura 5. Model conceptual d'adaptació a la retirada esportiva



Font: Taylor i Ogilvie (1998)

Els tres models presentats se centren en el fet puntual de “la transició”. Cal dir també que cada esportista viu els factors de la transició a la seva manera, tot i que es poden trobar patrons de comportament similars.

Una vegada descrits breument els tres models, vegem quin model de factors pot ser més útil per a aquesta investigació. Els tres models ens poden servir per estudiar la inserció

laboral dels i de les esportistes. Ara bé, els models conceptuals de Gordon (1995) i Taylor i Ogilvie (1994, 1998) van més encaminats a estudiar els factors que afecten la retirada esportiva. En canvi es pot dir que el model de Schlossberg (1981) és un model de transició més encaminat a estudiar la inserció laboral i ha estat aplicat per diversa literatura sobre inserció en el mercat de treball.

Tot i que els factors de la retirada esportiva (Gordon 1995; Taylor & Ogilvie 1994, 1998) es podrien adaptar per estudiar la inserció laboral, observem per exemple que els factors causals de la transició del model de Gordon (1995) podrien formar part de les característiques de la transició del model de Schlossberg (1981) i, en aquest cas, pensem que seria com duplicar la informació. El mateix passaria amb els factors de mediació i els programes d'intervenció que podrien formar part de les característiques del context i no caldria separar-ho o duplicar la informació. Pel que fa al model de Taylor i Ogilvie (1994, 1998), les causes de la retirada esportiva també formarien part de les característiques de la transició; i els factors relacionats amb l'adaptació a la transició també podrien entrar dins de les tres característiques. Ara bé, la incorporació de la qualitat de la transició serà d'interès per a la nostra investigació.

Cal puntualitzar que, d'acord amb el model de transicions holístic i d'acord amb estudis recents (Cecic Erpic *et al.*, 2004), es tindran en compte tant els factors esportius com els no esportius. Aquests autors argumenten que la manera com els i les esportistes es retiren de l'esport d'alt nivell i la seva adaptació a la vida després de la dedicació plena a l'esport no només depèn de factors esportius com la identitat esportiva, la voluntarietat de la retirada, etc. sinó també d'esdeveniments relacionats amb altres rols socials, en l'educació, en el mercat de treball, en la família, etc.

Una vegada analitzats els models teòrics utilitzats vegem quins són els resultats empírics de les investigacions consultades.

b. Factors relacionats amb les característiques personals

Factors com el gènere, l'edat i el nivell socioeconòmic entre d'altres poden influir en la transició. A continuació es detallaran diferents factors que segons diversos autors (Coakley, 1983; Schlossberg, 1981; Casal *et al.*, 1991; Pérez Escoda, 1996) poden influir en el procés d'adaptació a la transició.

Sexe

Es poden trobar diferències a partir de la variable gènere en el procés de transició. Ara bé, hi ha poca literatura al respecte ja que molts dels estudis en sociologia de l'esport o psicologia de l'esport tan sols han estudiat les transicions amb mostres masculines (Curtis & Ennis, 1988; Koukouris, 1991, 1994; Lerch, 1981; Robinson Carton, 1982; Sands, 1978; etc) o la mostra de dones que s'estudia no es prou representativa (Birrell, 1984; Wann & Hamlet, 1995). Tot i això, també hi ha alguns estudis només amb mostra femenina: és el cas d'Allison i Meyer (1988); Brown (1985); Brown, Frankel, i Fennell (1989); Busmann i Alfermann (1994), entre d'altres. Els estudis comparatius entre homes i dones han trobat algunes diferències en les raons per les quals es decideix acabar la carrera esportiva i el seu futur desenvolupament (Alfermann, 1995; Hastings *et al.*, 1989), així com també similituds (Greendorfer & Blinde, 1985). Segons Alfermann (1995) i Hastings *et al.*, (1989) les dones deixen la seva carrera esportiva a menys edat que els homes, més sovint perquè esmenten les obligacions familiars com a raó de la retirada i menys sovint per motius d'entrada al mercat de treball. Les autores argumenten que podria ser a causa de la diferència de rols que tenen els homes i les dones dins la societat (Alfermann, 2000: 50). L'estudi d'Alfermann *et al.*, (2004) fa una anàlisi comparativa entre Alemanya, Lituània i Rússia sobre les conseqüències emocionals, cognitives i de comportament una vegada acabada la carrera esportiva. Aquest estudi té una mostra de 256 exesportistes amateurs (130 homes i 126 dones). Els resultats indiquen que només hi ha diferències significatives en què les dones tenen menys emocions negatives una vegada acabada la carrera esportiva i que la durada de l'adaptació a la vida una vegada acabada la carrera esportiva és major que la dels homes.

Edat

L'edat és un element crucial a nivell fisiològic, psicològic i social. A nivell fisiològic, les capacitats físiques per rendir al màxim nivell, depenent de l'esport, disminueixen amb l'edat. Per altra banda la motivació per entrenar i competir quan es duen molts anys amb la mateixa rutina disminueix, l'edat pot comportar un canvi en els valors i en les prioritats (Cecic Erpic *et al.*, 2004; Svoboda & Vanek, 1982). A nivell social l'edat pot comportar una pèrdua d'estatus i una disminució de l'autoconfiança (Sinclair & Orlick, 1993), tot i que també hi ha casos en què aquests aspectes es poden veure augmentats amb els anys. En aquest sentit l'edat pot ser una de les causes de la retirada esportiva (Taylor & Ogilvie, 1994).

Nivell educatiu

Segons Cecic Erpic *et al.*, (2004) en un estudi realitzat a 85 esportistes eslovens semiprofessionals (31 dones i 54 homes) que competien en un esport olímpic i d'edats compreses entre els 21 i els 44 anys conclou que el nivell educatiu té relació amb les dificultats per trobar feina i amb possibles problemes econòmics. Un alt nivell educatiu augmenta els coneixements a nivell professional i les oportunitats de trobar feina (Grobett, 1985; Murphy, Petitpas & Brewer, 1996; Williams-Ryce, 1996; Cecic Erpic *et al.*, 2004).

Un cop acabada la carrera esportiva, aquest fet pot tenir una influència positiva en la qualitat de la retirada (McPherson, 1980; Svoboda & Vanek, 1982; Werthner & Orlick, 1986; Wylleman *et al.*, 1993).

Nivell econòmic

El nivell econòmic pot influir en l'adaptació a la transició (Taylor & Ogilvie, 2001). Els i les esportistes que depenen econòmicament del seu rendiment esportiu i posseeixen poques habilitats per guanyar diners fora de l'esport poden tenir més por a la transició i més dificultats per afrontar-la (Lerch, 1981; McPerson, 1980; Werthner & Orlick, 1986; Taylor & Ogilvie, 2001).

c. Factors relacionats amb les característiques de la transició: tipus d'accions desenvolupades

A continuació es presentaran un conjunt d'accions que diferents recerques empíriques han constatat com a factors rellevants en l'adaptació a la retirada esportiva. Aquestes accions poden ser planificades pels esportistes al llarg de la seva carrera per tal d'arribar en millors condicions a la transició: tenir una identitat no tan sols esportiva, intentar que la retirada sigui voluntària, tenir plans de futur, etc.

Identitat esportiva: tenir una identitat o diverses

La identitat esportiva és definida com "el grau en què els individus s'identifiquen amb el rol d'esportista" (Brewer, Van Raalte & Linder, 1993: 237). El procés d'identificació de la persona amb el rol d'esportista comença a la infància, segons descriuen Danish *et al.*, (1990). L'activitat física, el treball en equip i la competició agafen un paper important en el desenvolupament social, físic i personal en edats primerenques. McPherson (1980) argumenta que l'esportista moltes vegades para tota l'atenció en el seu èxit esportiu i no s'adona que la carrera esportiva és curta i s'acabarà. Per tant, no desenvolupa cap pla per

a després de la carrera esportiva. A més a més diferents agents socialitzadors influeixen sobre el fet de reforçar la seva identitat esportiva. Els i les entrenadores a vegades no volen que l'esportista es desenvolupi en altres esferes fora del món de l'esport ja que això podria afectar el seu rendiment esportiu. Els grups de fans reforcen la imatge d'esportista. La societat considera que són un model per seguir, a vegades són tractats com herois i heroïnes per les seves gestes esportives. Això afegeix pressió a alguns i algunes atletes i fa que cada vegada s'identifiquin més amb el rol d'esportista (Baillie & Danish, 1992; McPherson, 1980; Snyder & Spreitzer, 1978).

En aquest sentit, diversos autors i autores suggereixen que la identitat esportiva té molta influència en l'adaptació a la transició (Blinde & Greendorfer, 1985; Ogilvie & Howe, 1982; Svoboda & Vanek, 1982). Quan la identitat de l'esportista només es basa en els seus èxits i en el seu rendiment esportiu, està menys preparat per afrontar la transició i es fa més difícil (Crook & Robertson, 1991; Baillie & Danish, 1992; Brewer, 1993; Gordon, 1995; Grove, Lavalley & Gordon, 1997; Lavalley *et al.*, 1997; Webb, Nasco, Riley, & Headrick 1998; Cecic Erpic, 2001; Alfermann, Stambulova, Zemaityte, 2004). Habitualment viu la retirada esportiva com una pèrdua de la qual no podrà recuperar-se (Werthner & Orlick, 1986).

En alguns casos quan és el moment de la retirada esportiva l'esportista experimenta una pèrdua d'autoestima i sent que ja no té importància socialment (McPerson, 1980: 130). Autors com Crook i Robertson (1991), Emeric, Altmeyer i Papathanasiou (1994), Werthner i Orlick (1986) i Ogilvie (1987) suggereixen que tenir una identitat basada en diferents components i facetes durant la carrera esportiva (família, amistats, estudis, professió, projectes no esportius, aficions, etc.) pot contribuir a donar satisfacció de vida un cop acabada la carrera esportiva. Concretament Werthner i Orlick (1986) en un estudi realitzat a esportistes olímpics canadencs va observar que els i les esportistes amb altres àrees d'interès a què dirigir les seves energies i compromisos feia la seva transició més amena que en el cas dels individus que no tenien una altra àrea d'interès.

Voluntarietat versus involuntarietat

El nivell de control que l'esportista té respecte a la retirada esportiva també influeix sobre la seva resposta envers la transició (McPerson, 1980). Trobem estudis que tracten el nivell de voluntarietat de la retirada esportiva que diferencien entre retirada voluntària i involuntària. Dit d'una altra manera: la retirada que ha estat escollida i la que ha estat forçada per les circumstàncies (Taylor & Ogilvie, 1994; Wheeler, Malone *et al.*, 1996;

Alfermann, 2000; Taylor & Ogilvie, 2001). La recerca empírica mostra que una retirada involuntària pot comportar més conseqüències negatives en l'adaptació a la nova vida després de l'esport que una retirada voluntària. Habitualment si la retirada és voluntària l'esportista ja té plans de futur i té un control sobre la situació (Blinde & Stratta, 1992, Wheeler, Malone *et al.*, 1996; Alfermann & Gross, 1997; Lavalley *et al.*, 1997; Alfermann, 2000; Alfermann *et al.*, 2004; Shachar, Brewer, Cornelius, & Petitpas, 2004; Cecic Erpic, Wylleman, M. & Zupancic, 2004).

El sentiment subjectiu sobre el control que tenim de les nostres accions ha estat estudiat per teories de psicologia social sobre salut i malaltia. Aquestes teories determinen que un control subjectiu comporta salut mental i un èxit en el desenvolupament personal, com també que té una estreta correlació amb sentiments d'autoeficàcia, la qual cosa és un element decisiu en el canvi i en els processos d'adaptació (Bandura, 1997). La pèrdua de control va associada a diferents patologies, incloent-hi depressió, ansietat, abús de substàncies i desordres dissociatius (Taylor & Ogilvie, 2001). El fet de tenir sentiment de control sobre la decisió de retirar-se comporta menys dificultats en la transició esportiva i també en els altres àmbits de la vida una vegada finalitzat l'esport (Alfermann, 2000; Cecic Erpic *et al.*, 2004). En canvi, una retirada involuntària pot comportar problemes psicològics com baix autocontrol (Svoboda & Vanek, 1982; Werthner & Orlick, 1986), baix autorespecte, baixa autoestima, baixa autoconfiança (Crook & Robertson, 1991) i sentiments de ràbia, ansietat i depressió (Alfermann *et al.*, 1997; Cecic Erpic *et al.*, 2004). Segons Cecic Erpic *et al.*, (2004) els i les esportistes que deixen la carrera involuntàriament també tenen més problemes a l'hora de trobar ocupació i organitzar la seva vida un cop acabada la carrera esportiva (Cecic Erpic *et al.*, 2004).

Apareixen tres causes principals a l'hora de deixar la carrera esportiva involuntàriament: l'edat, la no selecció i la lesió (Werthner & Orlick, 1986; Ogilvie & Taylor, 1993). També poden ser causes de la retirada la manca de finançament, la manca de suport dels i de les entrenadores, la manca de suport de família, entre d'altres. Baillie i Danish (1992) expliquen que una retirada esportiva prematura a causa d'una lesió freqüentment va precedida per una transició amb experiències negatives. També afirmen que la manca de suport econòmic i el cost de continuar entrenant i preparant-se contribueix al fet que alguns esportistes decideixin retirar-se, sovint amb un regust amarg (Baillie & Danish, 1992).

Tot i això moltes vegades la retirada no és deguda a una sola causa, sinó a un conjunt de causes, tant a nivell esportiu com no esportiu (Swain, 1991; Alfermann, 2000). En el cas dels i les esportistes que no es poden guanyar la vida a través de l'esport, una de les principals causes de la retirada esportiva està relacionada amb la carrera professional, ja sigui per estudiar o bé per trobar una feina per poder guanyar-se la vida (Greendorfer & Blinde, 1985; Hastings, Kurth & Meyer, 1989; Koukouris, 1991; Busmann & Alfermann, 1994).

Partint del nivell de voluntarietat de la retirada, Alfermann i Gross (1998) van dur a terme un estudi per determinar les diferències en el procés d'adaptació dels i les esportistes d'elit després de la retirada esportiva segons el nivell de voluntarietat de la retirada. S'enviaren qüestionaris a 132 exesportistes d'Alemanya de nivell nacional i internacional (43 dones i 89 homes) i obtingueren una ràtio de resposta del 68% en els dos sexes. El nivell educatiu de la mostra era alt, més alt que el de la mitjana de la població alemanya.

Primerament el conjunt d'exesportistes descrivien les raons per a la seva retirada. El col·lectiu d'esportistes amb una retirada involuntària esmentaven principalment una davallada en el rendiment, problemes de salut incloent-hi les lesions i, tot i que amb menys freqüència, obligacions laborals o acadèmiques. Altres resultats foren que:

- Els i les esportistes que acabaven la seva carrera esportiva de manera voluntària prenen conscientment aquesta decisió, transmetien emocions positives i el seu procés d'inserció al nou estil de vida era més actiu, s'involucraven en feines i en activitats de lleure (Alfermann, 2000).
- Els i les esportistes que havien acabat la seva carrera esportiva involuntàriament tenien sentiments negatius i els feia falta més suport social (Alfermann, 2000).

No es varen trobar diferències significatives entre sexes, tot i que els autors i autores recomanen que s'hauria d'investigar més profundament en aquesta qüestió a causa de les limitacions de la mostra (Alfermann, 2000).

Una retirada voluntària pot anar associada a l'assoliment dels objectius esportius. Tant els resultats de Werthner i Orlick (1986) com els de Kerr i Dacyshyn (2000) suggereixen que quan el grup d'esportistes han assolit els seus objectius esportius tenen menys dificultats en la transició i en l'adaptació en la seva vida després de l'esport (Kerr & Dacyshyn, 2000). Qui no ha assolit els seus objectius, més freqüentment té dificultats psicològiques com baixa autoestima i poca autoconfiança, així com també dificultats a l'hora de trobar feina,

dificultats per adaptar-se a les exigències ocupacionals i problemes a nivell social com sentiment de solitud, d'enyorança vers les persones relacionades amb el món de l'esport (Cecic Erpic *et al.*, 2004).

La retirada voluntària també permet que sigui progressiva. Alguns estudis mostren que una retirada gradual del món de l'esport comporta menys dificultats en la transició (Werthner & Orlick, 1986; Ogilvie & Taylor, 1993; Wylleman *et al.*, 1993). Ara bé, també hi ha estudis que no han trobat cap relació entre la qualitat de la transició i la voluntarietat de la retirada (Cecic Erpic *et al.*, 2004).

Un nou objectiu i preparació per al futur

El fet de tenir una alternativa a la competició esportiva fa que els i les esportistes dirigeixin les seves energies i el seu sentit de la vida cap a un altre àmbit, ja sigui en una feina, en els estudis, en alguna afició o en les relacions socials (Alfermann, 2000: 46). El fet de tenir nous objectius pot estar estretament relacionat amb el fet d'haver desenvolupat plans de futur abans de deixar la carrera esportiva, tenir una planificació per a la vida després de l'esport (Crook & Robertson, 1991; Ogilvie, 1987; Pearson & Pepitas, 1990; Werthner & Orlick, 1986; Coakley, 1983). Aquesta acció també va lligada amb la retirada voluntària i amb la identitat esportiva, accions ja explicades en apartats anteriors.

Els plans de futur poden incloure diverses activitats relacionats amb l'educació, amb l'ocupació, amb la xarxa social, etc. D'aquesta manera es pot ajudar l'esportista a desenvolupar la seva identitat més enllà de l'esport (Taylor & Ogilvie, 2001).

Tot i això, es troben resistències al fet que els esportistes desenvolupin programes per planificar el futur (Avery & Jablin, 1988; Chartrand & Lent, 1987). Alguns estudis revelen que el col·lectiu d'esportistes tendeixen a no preparar-se per al futur a causa de les exigències de la carrera esportiva i de la creença que aquesta preparació pot entorpir les seves aspiracions a l'hora d'aconseguir les seves fites esportives (Lavalley, Gordon, & Grove, 1996; Brown & Hartley, 1998; Gómez, 2006). En aquest sentit els resultats de l'estudi realitzat per Haerle (1975), que va enquestar 312 exjugadors de bàsquet, mostrava que els esportistes començaven a preparar la seva retirada esportiva quan era imminent. L'estudi apuntava que un 75% dels esportistes no consideraven la seva vida després de l'esport fins l'últim quart de la seva carrera esportiva, habitualment quan arribaven als 30. Un 50%, una vegada arribada la retirada, continuaven psicològicament més orientats cap al passat que cap al futur, i un 25% sí que s'orientaven cap al futur (acceptant la seva

retirada i fent plans de futur) (Haerle, 1975; crf. Baillie & Danish, 1992:83). Un altre estudi que va en la mateixa línia és el de Svoboda i Vanek (1982), que amb una mostra de 163 esportistes d'alt rendiment explica que el 31% de la mostra començava a considerar una professió futura tan sols immediatament abans de la retirada. Però la preparació de la retirada comporta menys dificultats en l'adaptació a la retirada esportiva (Alfermann, Stambulova & Zemaityte, 2004).

Saber aprofitar el capital aconseguit

Durant la carrera esportiva les i els esportistes coneixen molta gent, creen una xarxa àmplia de contactes, són coneguts, tenen popularitat, etc. i això ho poden aprofitar per a la seva futura inserció laboral (Conzelmann & Naguel, 2003). Granovetter (1973, 1974) proposa tres hipòtesis en les quals relaciona la xarxa social amb l'entrada al mercat de treball. La primera hipòtesi és que moltes persones troben les seves feines mitjançant els seus contactes socials i no mitjançant canals formals com anuncis de feina, agències de treball o la sol·licitud directa del lloc de treball. La segona hipòtesi d'acord amb Granovetter és que l'ús de les xarxes socials permet a les persones que busquen feina tenir més informació sobre les ofertes laborals i sobre les característiques de les feines. Aquest fet permet seleccionar millor les feines a les persones que en busquen i s'obtenen així feines que s'adeqüen més a les seves característiques i una major satisfacció laboral. I com a tercera hipòtesi l'autor planteja "que és millor generar informació sobre el mercat laboral mitjançant lligams febles. L'avantatge dels lligams febles respecte als forts es basa en el fet que en cercles d'amics íntims la informació és redundant i similar i es genera molta més informació nova en xarxes de membres dispersos i diferents" (Granovette: 1974).

La hipòtesi de l'estudi de Granovetter que fonamentalment ens interessa per a aquesta investigació és la primera. És a dir, hauríem de veure si en el cas del col·lectiu esportistes passa el mateix i si gràcies al capital i la xarxa social creada a partir de l'esport els i les esportistes podran obtenir llocs de treball.

La idea de Granovetter ha estat confirmada per molts estudis. La majoria d'estudis empírics duts a terme a partir del seu treball mostren que una proporció important d'individus troben els seus llocs de treball via els seus contactes, ja sigui amics, amigues, familiars o col·legues. Ara bé, la segona i la tercera hipòtesi ja comporten més controvèrsies, i recerques empíriques posteriors mostren resultats contradictoris. Alguns estudis apunten que les feines trobades a partir de la xarxa de contactes no proporcionen

uns beneficis econòmics més elevats però sí que redueixen els costos de transacció (temps i esforços) que comporten el fet d'haver de buscar una feina.

d. Factors relacionats amb les característiques del context:

D'acord amb Baillie (1992), les persones que tenen relació amb el col·lectiu d'esportistes (entrenadors i entrenadores, directius i directives, psicòlegs i psicòlogues de l'esport, companys i companyes, família, amistats, etc.) poden donar-los suport en tot el procés de transició. Les investigacions tracten especialment de la transició de la retirada esportiva, però cal dir que aquestes persones o organitzacions són importants al llarg de tot l'itinerari esportiu de la persona i a tots els nivells de vida. Investigacions com Sinclair i Orlick (1993) mostren com la parella, altres membres de la família, les amistats, les institucions i en menys mesura els i les entrenadores proporcionen suport als esportistes durant la transició. Aquest suport pot ser de tipus emocional, econòmic o laboral. Abans d'arribar a la retirada esportiva o a la inserció laboral cal explicar a pares, mares, entrenadors i entrenadores i als mateixos esportistes que un desenvolupament de la persona a nivell social i personal a llarg termini és més important que l'èxit esportiu a curt termini (Taylor & Ogilvie, 2001).

Tractarem un per un el paper que poden desenvolupar els agents socialitzadors en l'adaptació a la transició:

Família, amistats i parella

Algunes investigacions consideren que la influència dels progenitors té un paper rellevant en edats primerenques i en etapes inicials, però un creixent nombre d'investigacions mostren que els i les esportistes perceben importants els progenitors al llarg de tota la carrera esportiva (Wylleman & Lavallee, 2004: 509). Diferents investigacions mostren diferències entre el pare i la mare. En aquesta investigació, però, s'ha tractat el pare i la mare juntament, no s'ha fet la pregunta per separat.

La família juga un paper rellevant a tots els nivells de la vida dels seus fills i filles, tant a nivell acadèmic i professional com a nivell de la carrera esportiva, tant en el moment que decideixen que els seus fills i filles faran esport com també amb les expectatives que tenen creades sobre ells o elles tant a nivell esportiu com a nivell professional. Els i les esportistes requereixen el suport dels seus progenitors, però també necessiten el seu propi espai de presa de decisions i la seva autonomia. Un gran nombre d'esportistes comenten que el suport de la família i els amics i amigues són un factor positiu en la

transició. Qui no gaudia d'aquest suport parlava de més dificultats en el procés de transició (Baillie & Danish, 1992; Werthner & Orlick, 1986; Sinclair & Orlick; 1993). Segons Svoboda i Vanek, 1982 el fet d'estar casat o casada també pot ser un aspecte de suport important en tot el procés d'adaptació a la transició.

Entrenadors i entrenadores

La manca d'una bona relació amb l'entrenador o l'entrenadora o altres dificultats generalment comporta una retirada esportiva amb regust amarg. En canvi, una bona relació amb l'entrenador o entrenadora sovint va lligada a l'assoliment dels objectius i a l'assoliment de l'èxit i el triomf (Baillie & Danish, 1992). Ara bé, no s'ha trobat literatura que expliqui la manera com la relació amb els i les entrenadores pot afectar la inserció laboral posterior.

Institucions esportives

Fonamentalment s'ha trobat literatura que parla de la retirada esportiva. Grobett (1985) i Svoboda i Vanek (1982), entre d'altres, suggereixen que els i les esportistes també necessiten suport institucional durant la seva retirada esportiva. El millor és proporcionant-los programes per conciliar la retirada. Un estudi fet per Sinclair i Orlick (1993) mostra que tan sols un 27% d'esportistes utilitzen aquest tipus de programes. Els autors i autores recomanen que a nivell de les organitzacions continuïn donant suport econòmic per un període curt de temps (un any) al col·lectiu d'esportistes un cop acabada la carrera esportiva per tal de facilitar la transició. També recomanen que continuïn en contacte amb els i les esportistes retirades, que els ofereixin seminaris relacionats amb els temes de la transició i que s'estableixin centres per a esportistes en transició.

Sistema educatiu: centres educatius i col·legis esportius

La política educativa té un paper rellevant. El sistema educatiu pot tenir un paper rellevant en la formació reglada dels i les esportistes i és diferent segons els països. A l'Amèrica del Nord l'entrada a la universitat és imprescindible per als i les esportistes amb més talent ja que si fallen en els estudis la seva participació en esports es veurà limitada en l'àmbit recreatiu (Wylleman & Lavalle, 2004: 512). Els i les esportistes de països europeus com Espanya, Bèlgica, França o Holanda entre d'altres, en l'educació secundària tenen instituts

prop dels centres d'alt rendiment en els quals el col·lectiu d'esportistes cursen els seus estudis reglats. Alguns països tenen programes específics com a Bèlgica, que tenen *topsport schools*, un programa de vint hores setmanals amb un horari comprimit (Wylleman & Lavalée, 2004: 512).

1.4.3. Recerques empíriques que tracten la inserció laboral d'esportistes

Des dels anys 70 s'ha intentat avaluar si la carrera esportiva ha tingut una influència positiva o negativa en la vida professional posterior. Estudis de Kneyer (1980), Lehnertz (1979) i Lötscher *et al.*, (1979) realitzats a Alemanya indiquen que no hi ha cap desavantatge significatiu si es compara la vida professional d'exesportistes amb la resta de la població. En alguns casos fins i tot es parla d'una millora de la posició social. Una enquesta feta al Canadà per Curtis i Ennis (1988) revela que no hi ha diferències significatives entre la satisfacció de vida, les relacions matrimonials i el treball entre esportistes d'hoquei d'alt nivell i una mostra significativa de la població. Acaben argumentant que ser esportista d'alt nivell té una influència positiva sobre la carrera laboral (Curtis i Ennis 1988: 101). En aquest sentit Gabler (1997; crf. Colzelmann & Nagel 2003) afegeix que la popularitat i els contactes personals establerts durant la carrera esportiva poden ser un primer pas per entrar en el món laboral. Es tracta d'una consideració similar a l'efectuada per Heinemann (1998a) quan afirma que qui finalitza la seva carrera esportiva compta amb un capital que es compon de popularitat, contactes i domini de la tècnica i la tàctica esportives així com la cultura de l'entorn esportiu en el qual s'ha socialitzat. Tanmateix, per a l'autor, aquest capital no garanteix una inserció posterior amb èxit, requereix d'altres habilitats (personals i de formació) perquè així sigui.

En aquesta línia de major ponderació respecte als avantatges de la carrera esportiva de cara a la inserció laboral posterior, apareix un altre grup d'investigacions. Colzelmann i Nagel (2003), mitjançant un estudi dut a terme a esportistes olímpics alemanys, mostren que tenen un nivell d'estudis més elevat i obtenen llocs de treball més elevats que la mitjana de la població alemanya. Per altra banda, Hackfort *et al.*, (1997) indiquen que la carrera esportiva d'alt nivell pot comportar dificultats en l'escolarització i en la formació i limitar les opcions per escollir uns estudis. Tanmateix, també hi ha avantatges ja que els mateixos autors van calcular que el sector esportiu representa una sortida laboral per a aproximadament una sisena part del col·lectiu d'esportistes i la fama i la popularitat poden facilitar-ne la incorporació al mercat de treball. L'estudi de Jackson, Dover i Mayocci

(1998) fet a atletes australians demostra que, si per a alguns esportistes el fet d'haver guanyat una medalla d'or ha tingut efectes positius en la seva carrera professional, per a altres, en canvi, ha derivat en un problema.

L'enquesta realitzada per García Ferrando (1996) a esportistes olímpics espanyols fins als Jocs Olímpics Barcelona 1992 també ofereix dades que mostren la complexitat del problema i la dificultat de fer afirmacions generalitzades: un 42% de les persones entrevistades afirmava tenir resolta la seva situació laboral i econòmica, un 20% només tenia una feina ocasional i el 38% restant deia que no tenia pràcticament res. Durán, García Ferrando i Latiesa (1998) afegeixen que és precís considerar situacions molt diferenciades ja que en alguns esports les recompenses materials són molt grans i en altres gairebé no existeixen, de manera que, a més d'altres factors que hi poden influir, el punt de partida ja és diferent segons l'esport. El que no posen en dubte és que el món de l'esport d'alt nivell és "una professió d'alt risc" ja que "els esportistes d'alt nivell [...] romanen en una lluita constant per la seva posició [...] depenent únicament del seu rendiment, el qual han de maximitzar en curts períodes de temps ja que, en general, les seves carreres són bastant curtes, fet que fa augmentar el seu nivell de risc" (Durán *et al.*, 1998: 221).

De tot això es pot concloure que, si bé hi ha unanimitat en considerar que la conciliació d'una carrera esportiva amb la futura carrera professional és problemàtica, les situacions que es donen són molt diverses i, per tant, és necessari profunditzar més en el coneixement del problema i identificar els mecanismes que intervenen en els processos d'inserció laboral.

1.4.4. Recapitulació

En aquest apartat s'han presentat diverses investigacions relacionades amb la retirada esportiva i el procés d'inserció laboral de l'esportista d'alt nivell. S'ha observat com els primers estudis entenien la retirada esportiva i l'entrada al món laboral com un fet aïllat i puntual a partir de les perspectives provinents dels camps de la *social gerontology* i la *social thanatology*. Posteriorment van aparèixer estudis que analitzaven aquest fenomen a partir dels processos de transició des d'una perspectiva holística i més global.

Una vegada explicades les diverses teories per abordar el fenomen, s'han posat de manifest els diferents factors que poden influir la inserció laboral dels i les esportistes. Diversos autors (Schlossberg & Charner, 1986; Gordon, 1995; Taylor & Ogilvie, 1998)

proposen models amb diferents factors que influeixen en la manera com l'esportista s'adapta a la retirada esportiva. Partint d'aquests models s'han presentat els factors individuals, els factors de context i les estratègies desenvolupades que poden ajudar, o no, a la inserció laboral dels i de les esportistes. Finalment en aquest apartat s'han presentat diverses investigacions empíriques que tracten la seva inserció laboral.

1.5. Recapitulació del capítol

En el primer capítol s'ha fet una descripció de les principals característiques del mercat de treball actual, en què les exigències i condicions d'accés han canviat respecte a les de fa un quart de segle. Es caracteritza fonamentalment per la innovació tecnològica i organitzativa, la descentralització productiva i els canvis en la divisió del treball entre empreses, la desregularització i flexibilitat en l'ús de la mà d'obra, la desestructuració de l'acció sindical i les noves pràctiques discursives empresarials. És doncs un mercat de treball canviant i amb varietat de formes d'ocupació, que exigeixen una preparació constant per a les noves exigències laborals i requereix cada vegada persones més qualificades i formades.

En el segon apartat del capítol s'ha conceptualitzat el procés d'inserció laboral al mercat de treball, tenint en compte els conceptes d'inserció laboral, transició i itinerari. També s'han considerat els factors i les variables que intervenen en la inserció laboral.

I finalment s'han presentat diverses investigacions relacionades amb la retirada esportiva i el procés d'inserció laboral de l'esportista.

Una vegada analitzada la informació recollida en l'estat de la qüestió, és el moment de configurar el nostre plantejament teòric.

Capítol 2. Plantejament teòric

| | |
|---|-----------|
| 2.1. TEORIA FIGURATIVA I TEORIA DE L'ELECCIÓ RACIONAL..... | 62 |
| 2.2. MARC TEÒRIC..... | 66 |
| 2.3. DELIMITACIÓ DE L'OBJECTE TEÒRIC..... | 69 |
| 2.3.1. DIMENSIONS, VARIABLES I INDICADORS..... | 69 |
| 2.4. RECAPITULACIÓ..... | 73 |

El següent capítol tracta la perspectiva teòrica, en què s'expliquen les teories utilitzades, el marc teòric que descriu el plantejament en què s'emmarca la inserció laboral dels i les esportistes i la delimitació de l'objecte teòric, en què es defineixen les variables, les dimensions i els indicadors de la recerca.

2.1. Teoria figurativa i teoria de l'elecció racional

El plantejament teòric, també anomenat fonaments teòrics per Heinemann (2003) o la problemàtica per Quivy i Campenhoudt (1997: 87), és l'etapa en què "cal adoptar una perspectiva teòrica o enfocament per tal d'estudiar el problema plantejat a la pregunta inicial". Això ens permet interrogar el fenomen que volem analitzar des d'una determinada perspectiva i ens ajudarà en l'elecció del mètode, a la justificació de les variables seleccionades i a l'avaluació i interpretació dels resultats (Heinemann, 2003: 42).

Aquesta investigació utilitza conceptes provinents de diferents ciències socials. Fonamentalment s'ha plantejat la investigació des d'un punt de vista sociològic, el qual estudia la vida social humana i els seus grups i societats (Giddens, 2001: 27). Es parteix dels fets independents de la persona i la manera com es poden identificar amb unes normes i valors socials, considerant també les institucions i els sistemes socials (Heinemann, 2003). Així doncs, la inserció laboral pot ser un procés complicat per a la persona que l'està vivint i pot constituir el que Mills (1970) denomina un problema social, que es converteix en un assumpte públic quan afecta milers de persones i expressa àmplies tendències socials (Giddens, 2001: 30). A més, en aquest estudi també s'han utilitzat aspectes propis de la psicologia i de l'economia.

La intenció d'aquesta recerca és emprar diferents teories que han de permetre aproximar-nos i comprendre millor el que succeeix en el procés d'inserció laboral de les i els esportistes olímpics. Les emprades han estat la teoria figurativa (que entén l'esportista dins el seu context i les seves interdependències) i la teoria de l'elecció racional (que entén l'esportista com a ésser "racional").

La teoria figurativa fou desenvolupada per Norbert Elias. Es basa principalment en els processos socials i les seves interdependències. Elias argumenta que la vida social s'entén a partir del concepte de figuracions. L'autor descriu la figuració com "una estructura de persones dependents i mútuament orientades" (Elias, 1987: 261). Les figuracions són xarxes de persones interdependents les quals permeten i limiten les accions individuals.

L'autor rebutja així la dicotomia entre societat i individu o la dicotomia entre personalitat i estructura social associada a les teories sociològiques més convencionals, les quals entenen la societat com a realitat separada dels individus. Elias entén els éssers humans com *homo apertis*, en lloc d'*homo clausus* (Murphy; Sheard & Waddington, 2000: 92). Argumenta que les persones són més o menys dependents d'altres primerament per natura, i posteriorment per aprenentatges socials, mitjançant l'educació i la socialització. Viuen en un context de pluralitats i interdependències al llarg de tota la seva vida. El concepte de figuració es pot aplicar per igual tant en grups relativament petits com en societats de milers de milions de membres (Elias, 1978: 131).

Els figuracionalistes emfatitzen que només podem ser entesos i enteses en termes de les nostres relacions amb l'altri, ja sigui en relacions cara a cara, en relacions a distància o amb persones que no coneixem. No es poden entendre els individus separats dels grups ja que no hi ha ningú que no hagi format part d'una xarxa de persones (Elias, 1978: 128). I, en aquest sentit, tampoc es poden entendre els individus com a elements aïllats de la societat, ja que els individus són la societat.

D'acord amb Goudsblom (1977: 7) "viure junts sobre la base de dependències mútues és una condició bàsica dels éssers vius". Per néixer, per ser concebuts, perquè ens alimentin, ens protegeixin, ens donin amor, ens ensenyin, depenem d'altres. Per les nostres pròpies carències estem lligats a altres éssers humans, inicialment als nostres progenitors i posteriorment a molts altres éssers; moltes vegades desconeguts per nosaltres. Els nostres aprenentatges, la parla, el pensament, les accions i els sentiments es desenvolupen en un àmbit de dependències socials.

Les figuracions estan constituïdes per poder, per balances de poder. D'acord amb Elias les balances de poder són dinàmiques i fluctuen contínuament: "una persona no sempre és absolutament poderosa o absolutament dèbil" (Murphy; Sheard & Waddington, 2000: 92). El poder és la dimensió central de les figuracions i la característica principal de les relacions humanes (Murphy; Sheard & Waddington, 2000: 92).

Partint d'aquestes premisses entendrem l'esportista dins una figuració amb la seva xarxa de relacions interdependents. Una vegada explicada la teoria de l'elecció racional s'explicarà més detalladament l'aportació de la teoria figurativa en aquesta tesi.

La teoria de l'elecció racional, també anomenada teoria de l'acció racional, prové de l'economia. Hi ha diferents maneres d'entendre la teoria de l'elecció racional i al voltant

s'hi han generat debats que defensen o critiquen aquesta orientació teòrica en les ciències socials. En aquesta tesi no s'argumentaran els pros i els contres d'aquesta teoria; el que sí que es farà, però, és utilitzar-la per entendre i per explicar les accions dels i les esportistes al llarg del seu itinerari d'inserció laboral.

Durant la major part dels dos segles passats el pensament econòmic va estar dominat pel concepte d'*homo economicus*. Des d'un punt de vista clàssic i pur es pot sintetitzar que una acció "racional" és aquella que escull deliberadament el millor mitjà disponible per aconseguir un fi, que es persegueix deliberadament (Cristiano, 2006: 138). Aquesta teoria parteix d'una sèrie de condicionants: 1. "Els objectius es plantegen d'acord amb les preferències i expectatives d'utilitat de cadascú; 2. Es recull informació detallada sobre les opcions o possibilitats amb què es poden assolir aquests objectius; 3. Es tenen en consideració les conseqüències que poden estar relacionades amb cada una de les opcions; 4. S'avaluen els mitjans disponibles per assolir els objectius en relació amb els diners, temps, capacitats i competències; 5. Es calculen les restriccions (poder, normes, estructures i materials) que dificulten l'assoliment de les opcions escollides; i 6. Després de conèixer les possibilitats alternatives d'ús, els seus efectes i conseqüències secundàries, s'utilitzen els mitjans existents de tal manera que els objectius es duen a terme de la millor manera possible" (Heinemann, 1998b: 49).

En sentit pur, pel que s'entén del concepte de racionalitat sembla obvi que les persones "reals" de la vida "real" actuarien d'aquesta manera més com a excepció que com a regla (Cristiano, 2006: 138; Bourdieu, 1988). Krugman (2008) argumenta que ningú, ni els economistes guanyadors del premi Nobel, prenen les decisions d'aquesta manera. Ara bé, trobem versions més moderades (Simon, 1986; Sen, 1986; Elster, 1989) i més obertes del concepte (Boudon, 1981).

Friedman (1953) afirmava que les teories econòmiques no s'han de jutjar pel seu realisme psicològic, sinó per la seva capacitat de predir el comportament. Segons Krugman (2008) les persones saben el que volen, tenen preferències, prenen decisions en general sensates, etc. i l'abstracció, la simplificació estratègica, és una manera de poder estudiar la complexitat de la vida econòmica.

En aquesta tesi no aprofundirem a analitzar la certesa de l'*homo economicus*; és a dir, no valorarem si els individus reals es comporten exactament d'aquesta manera. Però sí que utilitzarem el concepte del comportament racional, entenent que es tracta d'una representació idealitzada del que realment succeeix (Krugman, 2008) per poder explicar el

comportament, les decisions, les accions i les estratègies de les persones estudiades. El concepte del comportament racional ens permetrà analitzar si les actuacions dutes a terme pels diferents esportistes van encaminades a l'assoliment d'un objectiu i són fruit d'un procés d'elecció d'alternatives en un període de temps.

Així doncs les dues perspectives explicades ens ajudaran a entendre el procés d'inserció laboral de l'esportista. La primera, la figuracionalista, ens ajuda a descriure el context en què l'esportista es veu immers i a determinar quins són els agents que hi influeixen al llarg del procés d'inserció laboral. L'esportista forma part d'una figuració amb la seva xarxa de relacions interdependents. Al llarg del procés d'inserció laboral l'esportista té múltiples relacions: relacions cara a cara amb el pare i la mare, amb l'entrenador o entrenadora, amb els i les dirigents de la federació, amb la parella, amb els i les companyes de feina, amb el professorat, etc, relacions a distància amb patrocinadors, companys i companyes d'universitat, periodistes, dirigents de federacions, etc. o relacions amb persones que ni coneix com dirigents d'organitzacions esportives, patrocinadors, creadors de la normativa universitària, etc. Aquests diferents agents socialitzadors limitaran o permetran a l'esportista el desenvolupament de les seves accions i influiran en la seva consciència de futur. La influència serà més o menys important segons el poder de cada agent. Aquest poder no és estàtic i variarà al llarg de la inserció laboral.

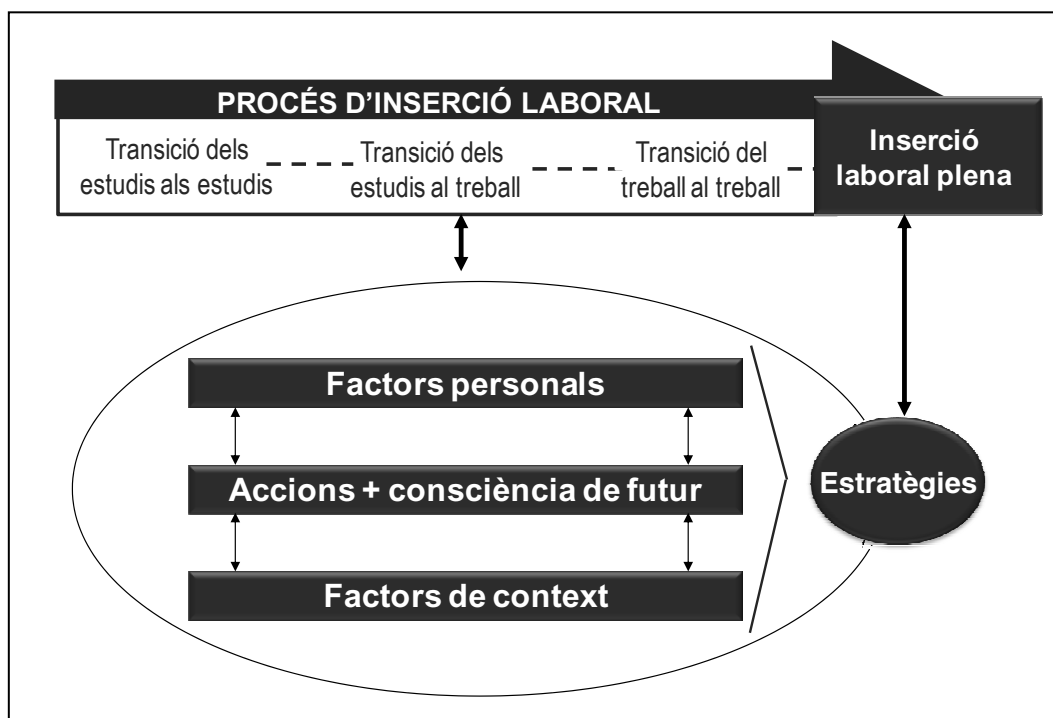
La segona perspectiva, la teoria de l'elecció racional, ens proporciona una visió, sens dubte simplificada, per entendre la complexitat associada a la presa de decisions de l'esportista al llarg del seu procés d'inserció laboral. Ens ajudarà a identificar si l'esportista té preferències, expectatives i objectius a nivell laboral i si actua en funció d'aquests aspectes. També ens permetrà valorar si l'esportista té una estratègia de futur, i en cas afirmatiu ens ajudarà a saber quines són les estratègies d'inserció laboral dels i les esportistes durant la seva carrera esportiva. A partir d'aquesta teoria podrem veure quins objectius es planteja l'esportista en funció de les seves preferències i expectatives, per exemple: es planteja estudiar?, com ho aconsegueix?, es planteja començar a treballar?, decideix estalviar?, etc. Així podrem descriure quins objectius es planteja, com els assoleix o quines són les restriccions que en dificulten l'assoliment

2.2. Marc teòric

Des de la perspectiva figurativa i des de la teoria de l'elecció racional i a partir del seguit de plantejaments exposats en l'estat de la qüestió arriba el moment de decidir i explicar quin marc teòric serà utilitzat en la recerca que ens ocupa. Ens trobem davant d'una realitat complexa i, com ja s'ha comentat, hi ha més d'una manera d'abordar el fenomen. Una vegada feta l'anàlisi exhaustiva de la literatura existent, s'ha decidit abordar la inserció laboral amb un sentit ampli i totalment integrador considerant tots els àmbits de la vida de la persona i el context social que l'envolta. Es considera que l'esportista està immers dins una figuració formada per la xarxa de relacions interdependents, les quals permeten i limiten les accions individuals que poden ser preses sota el principi de l'elecció racional (ententent-lo com una representació idealitzada de la realitat).

La relació entre els diversos aspectes s'ha representat gràficament a la figura 6, en la qual s'ubiquen les diferents transicions viscudes per l'esportista al llarg del procés d'inserció laboral i els diferents aspectes que conformen aquest procés.

Figura 6. Procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics



Com es pot veure a la part superior de la figura, l'esportista viu diverses transicions a nivell professional. Aquestes són la transició dels estudis als estudis, la transició dels estudis al

treball, la transició del treball al treball i finalment s'arriba a la inserció laboral plena (Casal, *et al.*, 1991).

La transició dels estudis als estudis fa referència a l'etapa formativa de la persona, quan passa dels estudis primaris als secundaris, dels secundaris a batxillerat o a mòduls professionals, quan passa de batxillerat a la universitat, quan estudia un màster, el doctorat, quan passa d'una carrera a una altra, quan passa d'un mòdul a la universitat, etc.; és a dir, engloba les diferents variants dins la seva etapa formativa. La transició dels estudis al treball fa referència al canvi de ser estudiant a començar a treballar. Hi pot haver una etapa en la qual es combinin els estudis i el treball per passar definitivament al treball. Hi pot haver una etapa en què la persona no estudiï ni treballi. I, com en la transició anterior, hi poden haver diverses variants. L'etapa del treball al treball inclou l'entrada en el mercat de treball i la posterior consolidació en aquest treball amb una feina relativament estable i significativa. Per a alguns i algunes, la primera feina ja pot ser una feina estable i significativa, altres poden tenir diferents feines abans d'arribar a tenir-ne una de consolidada. Com en les transicions anteriors hi poden haver múltiples variants. La inserció laboral plena no significa una inserció laboral definitiva perquè el mercat de treball actual, com ja hem comentat, és un mercat molt dinàmic i flexible amb canvis constants, però sí que significa el fet de consolidar un lloc de treball del qual en puguin viure. En aquesta etapa la persona pot anar canviant de feina però ja són significatives.

L'esportista també viu transicions en el cicle de vida (infantesa, adolescència, joventut i adultesa) i transicions en l'itinerari esportiu (iniciació, èxit, retirada). No seran analitzades específicament i es comentaran quan tinguin una influència en les transicions a nivell professional.

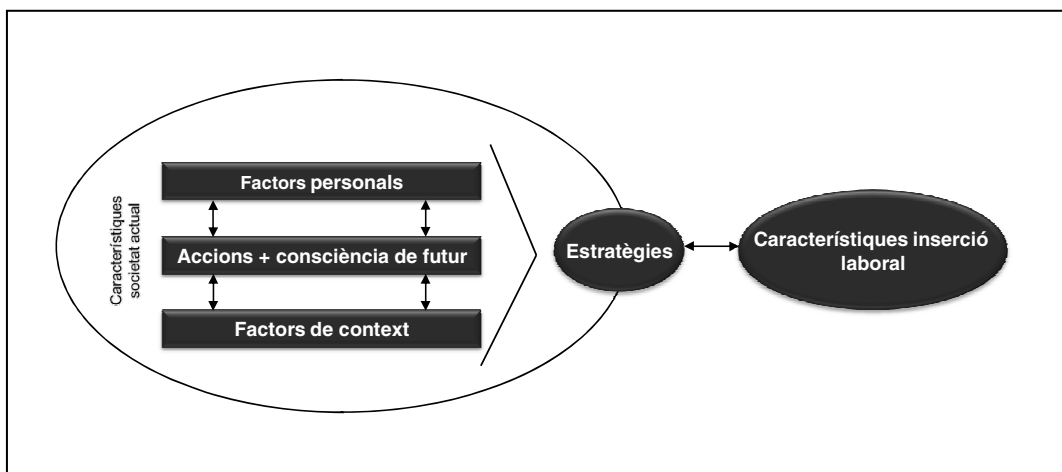
Durant tot el procés l'esportista desenvolupa diferents accions per la seva entrada al món laboral. Les accions desenvolupades són el conjunt d'actes de conducta que els i les esportistes porten a terme al llarg del procés d'inserció laboral per a la seva entrada al món laboral com per exemple formar-se, treballar voluntàriament, planificar la retirada esportiva, etc. Aquestes accions són influenciades pels factors personals (edat, sexe, esport, capital econòmic, capital cultural, actitud) i pels factors de context (agents socialitzadors, ja sigui persones o organitzacions). Les accions desenvolupades juntament amb una consciència de futur donen lloc a les estratègies d'inserció laboral. Quan es parla de consciència de futur es fa referència a la idea que els i les esportistes s'adonen que en un futur no podran viure del seu rendiment esportiu i que necessitaran quelcom més per

poder viure. Aquesta consciència la poden tenir des de sempre, pot aparèixer durant la carrera esportiva o pot aparèixer un cop acabada. En algunes ocasions les persones tenen una consciència de futur i això els fa desenvolupar accions pensant en el seu futur professional, però en altres ocasions els i les esportistes duen a terme accions sense pensar en el seu futur professional. Ara bé, quan s'observa un patró, una coherència de conducta en el temps, és quan parlem d'estratègia, tant si les *estratègies* són *projectades* i *deliberades/predeterminades* (desenvolupades a partir dels seus plans de futur) com si les *estratègies* són *realitzades* i *emergents* (identificades a través dels seus patrons de conducta a partir del seu passat però sense haver estat planificades expressament). Tal com s'ha explicat en l'estat de la qüestió no sempre les estratègies desenvolupades han estat planificades. Són poques les estratègies purament predeterminades així com les purament emergents, les estratègies sorgeixen d'una combinació entre les estratègies purament predeterminades i les estratègies purament emergents (Mintzberg, *et al.* 1999: 23-25).

Els factors personals, els factors de context i les estratègies dutes a terme es desenvoluparan dins de les *característiques de la societat actual*. Aquestes característiques han estat descrites en l'apartat de característiques del mercat de treball actual.

Recapitulant, doncs, les característiques de la societat actual, els factors personals, els factors de context i les accions desenvolupades, juntament amb la consciència de futur, donen lloc a les estratègies desenvolupades que caracteritzen la inserció laboral plena. Vegem-ho a la següent figura:

Figura 7. Procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics



L'estratègia desenvolupada pot anar canviant al llarg de l'itinerari, no sempre és igual i a vegades el fet d'haver dut a terme unes accions o unes altres en un moment determinat o el fet d'haver-se trobat un agent socialitzador o un altre fan que després la persona actüï d'una manera diferent en la següent transició.

Aquest marc teòric ens permetrà respondre les tres preguntes inicials de la investigació que ja hem formulat en el capítol inicial i que recordem a continuació.

- *Quines són les estratègies desenvolupades per les i els esportistes olímpics durant la seva carrera esportiva per tal d'afrontar la seva inserció laboral?*
- *Quins factors influeixen en les estratègies desenvolupades?*
- *Quins són els perfils d'inserció laboral entre els i les esportistes olímpics?*

2.3. Delimitació de l'objecte teòric

L'objectiu d'aquesta fase és la construcció de l'objecte teòric de la recerca, que consisteix en les dimensions, variables i indicadors emprats per a l'anàlisi empírica. Aquest serà el nexa entre la problemàtica, el treball de camp i la posterior anàlisi de dades (Quivy & Campenhoudt, 1997: 107).

2.3.1. Dimensions, variables i indicadors

A continuació s'exposen les dimensions, variables i indicadors que sorgeixen del model teòric plantejat i que serviran per delimitar l'objecte teòric de la recerca d'una banda i orientar la recollida i l'anàlisi de les dades de l'altra.

Es parteix de la base que durant tot el procés de transició és quan els i les esportistes desenvoluparan -o no- diferents estratègies per la seva futura inserció laboral plena i que els factors personals i els factors de context tindran un paper rellevant per al seu desenvolupament. D'aquí que, d'acord amb el marc teòric, es considerin tres dimensions principals:

- Factors personals
- Factors de context
- Estratègies

La dimensió que fa referència als factors personals conté els indicadors que ens serveixen per emmarcar els trets individuals de cada una de les persones.

La dimensió formada pels factors de context agrupa tots els agents socialitzadors que l'esportista s'anirà trobant al llarg del seu itinerari d'inserció laboral, tant les persones com les organitzacions. Es tracta de veure com influiran o no a l'hora de prendre decisions durant el seu itinerari d'inserció laboral.

La tercera dimensió la de, les estratègies desenvolupades, agrupa: 1. El conjunt d'accions que l'esportista ha dut a terme per a la seva futura inserció laboral i 2. El moment en què apareix la consciència que ha de preparar el seu futur laboral.

A la taula 2 es poden veure les dimensions, variables i indicadors establerts i a l'annex 1 es poden trobar les definicions respectives.

Taula 2. Relació de dimensions, variables i indicadors de l'objecte teòric de la recerca

| Dimensions | Variable | Indicadors |
|----------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 1. Factors personals | 1.1. Edat | 1.1.1. Anys |
| | | 1.1.2. Edat inici alt nivell |
| | | 1.1.3. Edat fi alt nivell |
| | 1.2. Sexe | 1.2.1. Home |
| | | 1.2.2. Dona |
| | 1.3. Nivell d'estudis assolit | 1.3.1. Primaris |
| | | 1.3.2. Secundaris |
| | | 1.3.3. Universitaris |
| | 1.4. Capital econòmic inicial | 1.4.1. Baix |
| | | 1.4.2. Mig |
| | | 1.4.3. Alt |
| | 1.5. Capital cultural inicial | 1.5.1. Baix |
| | | 1.5.2. Mig |
| | | 1.5.3. Alt |
| | 1.6. Períodes | 1.6.1. Any inici carrera esportiva |
| | | 1.6.2. Any fi carrera esportiva |
| | 1.7. Esport | 1.7.1. Més professionalitzat |
| | | 1.7.2. Menys professionalitzat |
| | 1.8. Actitud | 1.8.1. Exigència |
| | | 1.8.2. Perseverança |
| 18.3. Treball | | |
| 1.8.4. Altres | | |

| | | |
|--|--|--|
| 2.Factors de context: agents socialitzadors | 2.1. Persones | 2.1.1. Pare i mare |
| | | 2.1.2. Germans/es |
| | | 2.1.3. Parella |
| | | 2.1.4. Criatures |
| | | 2.1.5. Amistats |
| | | 2.1.6. Entrenador/a |
| | | 2.1.7. Tutor/a |
| | | 2.1.8. Professorat |
| | | 2.1.9. Dirigents |
| | | 2.1.10. Altres (psicòlegs, metges...) |
| | 2.2. Organitzacions | 2.2.1. Federacions a. Ajuts econòmics b. Programes c. Disposicions legals |
| | | 2.2.2. CON (a, b, c) |
| | | 2.2.3. Patrocinadors (a, b, c) |
| | | 2.2.4. Consejo Superior de Deportes (a, b, c) |
| | | 2.2.5. Secretaria General de l'Esport (a, b, c) |
| | | 2.2.6. Centres d'alt rendiment (a, b, c) |
| | | 2.2.7. IES |
| | | 2.2.8. Clubs |
| | | 2.2.9. Altres |
| 3.Estratègies | | 3.1 Accions desenvolupades |
| | 3.1.2. Estalviar 3.1.2.1. Sí 3.1.2.2. No | |
| | 3.1.3. Planificar la retirada 3.1.3.1. Voluntària 3.1.3.2. Circumstàncies externes 3.1.3.3. Motiu de la retirada a) Manca de motivació b) Objectius assolits c) Lesió d) Fills/es | |

| | | |
|--|--|--|
| | | e) Parella |
| | | f) Entrenador/a |
| | | g) Ha de treballar |
| | | h) Troba una bona feina |
| | | i) Estudis |
| | | j) Altres |
| | | 3.1.4. Entrada al mercat de treball |
| | | 3.1.4.1. Voluntàriament |
| | | 3.1.4.2. Pràctiques |
| | | 3.1.4.2. "Treball real" |
| | | 3.1.5. Identitat |
| | | 3.1.5.1. Identitat 100% esportiva |
| | | 3.1.5.2. Altra identitat a part de l'esportiva |
| | | 3.1.5.3. Objectius de futur |
| | | 3.1.6. Saber aprofitar el capital aconseguit |
| | | 3.1.6.1. Popularitat |
| | | 3.1.6.2. Contactes |
| | | 3.1.6.3. Coneixements adquirits |
| | | 3.1.6.4. Cultura esportiva |
| | | 3.2. Consciència de futur |
| | | 3.2.1. Sempre |
| | | 3.2.2. Al final de la carrera esportiva |
| | | 3.2.3. Mai |

Una vegada definides les dimensions, podem delimitar les variables i els indicadors. Els indicadors "són manifestacions, objectivament detectables i mesurables, de les dimensions del concepte", de manera que ens permeten aproximar-nos a i descriure la realitat social i obtenir les dades necessàries per a la investigació (Quivy & Campenhoudt, 1997: 120).

En aquest estudi trobem tres tipus d'indicadors: normatius, objectius i subjectius. Els indicadors normatius són "aquells que fan referència a dimensions o aspectes socials sobre els quals existeix un alt grau de consens, de manera que el sentit donat a la variació no presenta controvèrsia" (González Blasco, 1986: 219). Per exemple: la participació a uns jocs olímpics, el nivell d'estudis, etc. Els indicadors objectius són "aquells que utilitzen dades físiques dels individus o col·lectius, dades que es consideren objectives, no sotmeses a interpretació subjectiva sinó simplement comptables" (González Blasco, 1986: 219). Per exemple: l'edat d'inici de la carrera esportiva, l'edat de finalització de la carrera

esportiva, el tipus de feina que fan, els estudis escollits, etc. I els indicadors subjectius són “aquells que utilitzen interpretacions subjectives de les dades o de la realitat que mesuren” (González Blasco, 1986: 219). Per exemple: el suport rebut per institucions, ajut per part de la família, etc. Qualsevol realitat social que vulguem observar té una part objectiva i una part subjectiva i, d'acord amb Berger i Luckmann (1986), qualsevol comprensió teòrica adequada d'aquesta realitat ha d'abordar els dos aspectes.

Si s'observen les diferents dimensions, les seves variables i els seus respectius indicadors es pot observar que no són excloents sinó complementaris. Per exemple, si observem la frase següent veiem que surten les tres dimensions a la vegada:

“[...] l'entorn, la meva agent, les esportistes veteranes i els meus pares em deien que tenia 25 anys i que havia d'anar a la universitat, que havia d'estudiar, ja que de l'esport no en viuria tota la vida.”

A l'edat de 25 anys (característica personal) va decidir estudiar (acció) ja que els seus pares, la seva agent i les esportistes veteranes li ho recomanaven (factors de context), perquè d'això no podria viure tota la vida (consciència de futur). Això succeeix durant la carrera esportiva.

Aquestes tres dimensions, les seves variables i els seus respectius indicadors han sorgit d'un procés deductiu-inductiu durant el procés de la investigació. S'ha partit de l'estat de la qüestió i del model teòric elaborat però també del treball de camp dut a terme.

Així doncs, aquest conjunt de dimensions, variables i indicadors són el punt d'articulació entre el marc teòric plantejat, el treball de camp i la posterior anàlisi de dades. Una vegada definit el plantejament teòric de la recerca, a continuació abordarem els mètodes emprats.

2.4. Recapitulació

En aquest capítol primerament s'ha explicat la teoria figurativa i la teoria de l'elecció racional. Aquestes són les perspectives teòriques que ens han guiat a l'hora d'abordar el problema plantejat a la pregunta inicial. A partir d'aquestes dues teories s'ha plantejat el marc teòric de la recerca, el qual considera les diverses transicions que l'esportista viu durant el procés d'inserció laboral (transició dels estudis als estudis, transició dels estudis al treball, transició del treball al treball) per arribar a la inserció laboral plena. Durant aquest procés es desenvolupen diverses accions, que poden estar influïdes pels factors de context i els factors personals. Aquestes accions, juntament amb una consciència de futur, conformen les estratègies desenvolupades per a la futura inserció laboral plena.

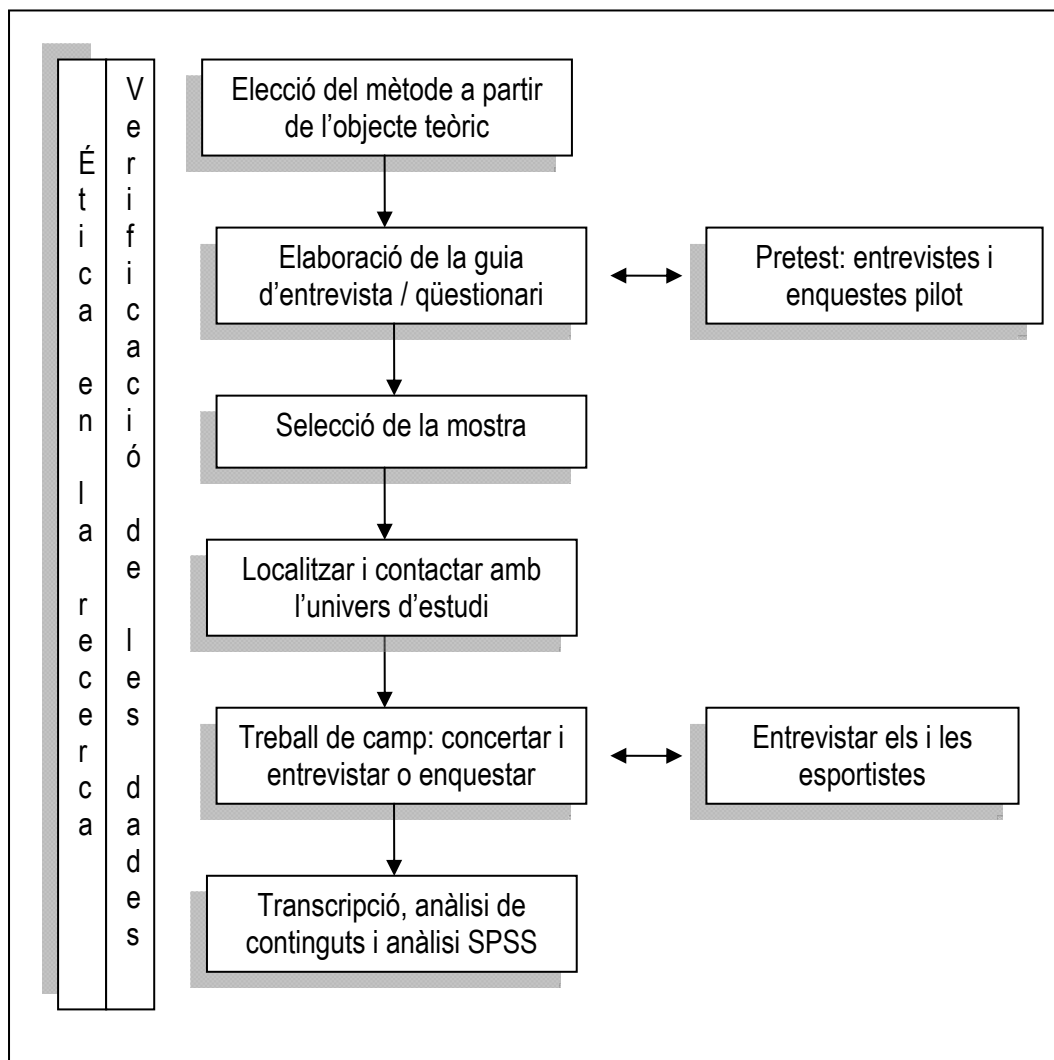
Finalment, d'acord amb el marc teòric, es delimita l'objecte teòric de la recerca considerant tres dimensions principals: factors personals, factors de context i estratègies desenvolupades. Les dimensions donen lloc a variables i indicadors que ens permetran unir la problemàtica, el treball de camp i la posterior anàlisi de dades. A continuació s'explicaran els mètodes utilitzats en la recollida de dades i en la seva anàlisi posterior.

Capítol 3. Mètode

| | |
|---|------------|
| 3.1. L'ELECCIÓ DEL MÈTODE | 77 |
| 3.1.1. L'ENTREVISTA EN PROFUNDITAT | 77 |
| 3.1.2. L'ENQUESTA TELEFÒNICA | 83 |
| 3.2. L'UNIVERS DE TREBALL I LA MOSTRA SELECCIONADA..... | 89 |
| 3.2.1. LOCALITZAR I CONTACTAR AMB LES PERSONES OBJECTE D'ESTUDI | 92 |
| 3.3. TREBALL DE CAMP | 92 |
| 3.3.1. REALITZACIÓ DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT | 92 |
| 3.3.2. REALITZACIÓ DE LES ENQUESTES TELEFÒNIQUES | 93 |
| 3.4. MÈTODE PER A L'ANÀLISI DE DADES | 93 |
| 3.4.1. ANÀLISI DE CONTINGUT DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT..... | 93 |
| 3.4.2. ANÀLISI ESTADÍSTICA DE DADES AMB SPSS | 96 |
| 3.5. L'ÈTICA EN LA RECERCA..... | 98 |
| 3.6. ENTREVISTAR ESPORTISTES | 99 |
| 3.7. VERIFICACIÓ DE LES DADES | 101 |
| 3.8. RECAPITULACIÓ..... | 102 |

El mètode és la tècnica que ens permet recollir les dades que permetran contestar la pregunta inicial. El present capítol s'estructura a partir de l'esquema següent:

Figura 8. Esquema del mètode



Font: Elaboració pròpia a partir de Singleton i Straits, 2002: 61.

La figura anterior mostra el procés que s'ha seguit en l'elaboració del capítol del mètode. Partint de l'objecte teòric s'han escollit els mètodes de la investigació i s'ha elaborat la guia d'entrevista i el qüestionari per procedir a la recollida de la informació. Abans, però, s'han fet els pretests respectius i s'ha localitzat i contactat amb l'univers d'estudi. Posteriorment s'ha recollit la informació a partir de les informacions facilitades pel col·lectiu d'esportistes i s'han dut a terme les transcripcions corresponents per a l'anàlisi de continguts i l'anàlisi de dades amb el programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), tot això sota els principis ètics de la recerca i els criteris de validació de dades. A continuació es troben tots aquests passos detallats.

3.1. L'elecció del mètode

La pregunta de la investigació i el marc teòric plantejat determinen quina tècnica o tècniques són les més adequades per abordar la realitat que volem estudiar (Ibáñez, 1986). En aquest sentit, per dur a terme el treball empíric de la investigació plantejada s'han utilitzat dos mètodes: l'entrevista en profunditat, o també anomenada qualitativa, i l'enquesta telefònica.

3.1.1. L'entrevista en profunditat

"L'entrevista qualitativa és una entrevista individual, cara a cara, no estandarditzada. Les preguntes, les indicacions per a les respostes i l'ordre de les qüestions no es troben fixades en un qüestionari; es van desenvolupant prenent com a base un guió previ de manera flexible durant la conversa, segons les respostes que s'obtenen, de la disposició per facilitar informació i de la competència cultural de les persones entrevistades" (Heinemann, 2003: 125).

Com s'aprecia en la definició, l'entrevista en profunditat és una conversa, un diàleg flexible i dinàmic entre la persona entrevistadora i l'entrevistada i no un intercanvi formal de preguntes i respostes (Taylor & Bogdan, 1992: 101). Un dels avantatges d'aquesta tècnica és que permet a la persona entrevistada explicar mitjançant les seves pròpies paraules les seves experiències sense que les seves respostes es vegin encotillades. D'aquesta manera és possible segons Heinemann (2003: 98) i García Ferrando (1985: 152) estudiar fets no observables, actituds, valors, creences, motius, emocions, punts de vista, opinions, insinuacions, valoracions, emocions, etc. Els autors també argumenten que permet preguntar per fets passats, per trajectòries de vida, per plans futurs i previsions professionals. D'acord amb Punch (1998:175) és una de les millors vies per entendre l'altri i permet que, en el curs de la seva realització, sorgeixin aspectes no considerats prèviament, cosa que amb un qüestionari o un format estructurat no passaria. A més es pot arribar a un nivell de detall que no seria possible amb un altre tipus de tècnica. Resumint, doncs, amb paraules de Coakley (2001:38) aquest "és el millor mètode per entendre com la gent defineix situacions, es crea una identitat i pren decisions sobre la seva manera d'actuar".

Per tant, d'acord amb els diversos autors, s'ha considerat que aquest és un bon mètode per entrar en les vivències subjectives que les persones entrevistades tenen durant el procés de la seva inserció laboral, ja que desenvolupa estratègies per a la inserció laboral

depèn molt de les percepcions individuals de les situacions viscudes i de les definicions de la situació. Per aquest motiu en investigacions exploratòries com aquesta no és viable, encara, aplicar un mètode estandarditzat.

Així, mitjançant la posterior anàlisi de les entrevistes en profunditat ha estat possible identificar i descriure: 1. Els factors personals, 2. Les estratègies implementades per aconseguir una inserció laboral plena, i 3. Els factors de context que influeixen en la transició. Aquest mètode, per tant, té coherència amb la pregunta de la investigació i amb el marc teòric formulat i serveix per verificar-lo empíricament.

Ara bé, aquest mètode, com tots, també té els seus inconvenients:

Tant la recollida com la interpretació de les dades requereix d'una gran competència professional. És important aconseguir la confiança de la persona entrevistada perquè expliqui les seves vivències i durant la conversa s'han de saber detectar els aspectes rellevants per al tema d'estudi per tal de profunditzar-hi (Heinemann, 2003: 138).

Les dades que es recullen mitjançant les entrevistes són fruit d'un discurs, d'una conversa verbal que no permet repetir mesures concretes (Heinemann, 2003: 137) i estan exposades a les mateixes falsificacions, enganys, exageracions o distorsions que caracteritza qualsevol intercanvi verbal entre persones. En aquest sentit pot haver-hi diferència entre el que es diu i la realitat. Benny i Hughes (1970: 137) descriuen el problema dient: "Tota conversa posseeix el seu propi equilibri de revelació i ocultació de pensaments i intencions: només en circumstàncies molt inusuals el discurs és tan completament explosiu que cada paraula pot ser presa com a autèntica" (Benny & Hughes, 1970: 137; crf. Taylor & Bogdan 1992).

Per tant, doncs, és difícil controlar la validesa i fiabilitat de les dades. Ara bé, com argumenta Cicourel, "una bona recerca no és aquella que ha anul·lat tots els biaixos –cosa pràcticament impossible– sinó la que malgrat això és capaç de fer sorgir les invariants del discurs, que són les que, en definitiva, remetent a constants sociològiques d'interès" (Cicourel, 1982: 111). Per altra banda, per pal·liar aquesta limitació s'ha creat sempre una atmosfera còmoda per aconseguir una narració precisa dels esdeveniments passats i de les activitats presents.

Una altra limitació és que no és possible obtenir una mostra representativa però si una selecció de casos típics, de manera que la possibilitat de generalitzar és limitada (Heinemann, 2003: 125). En aquest sentit i per no quedar-nos tan sols amb quines són les

estratègies que els i les esportistes desenvolupen un cop fetes les entrevistes en profunditat i identificar les accions desenvolupades i factors d'influència, es va dur a terme un qüestionari telefònic per poder generalitzar els resultats a partir d'una mostra representativa d'esportistes olímpics que treballen a Catalunya (es descriu més endavant).

La guia de l'entrevista

Tal com diversos autors i autores recomanen, per facilitar la fluïdesa de la informació i per aconseguir que els i les informants comencin a parlar de les seves vivències i expliquin els seus processos d'inserció laboral (Heinemann, 2003; Puig & Morell, 1996; Taylor & Bogdan, 1992) s'ha elaborat una guia d'entrevista. Sense condicionar el relat, condueix la conversa assegurant que es tracten tots els temes rellevants. L'elaboració de la guia ha requerit de diversos assajos a través de *role playing*⁴, entrevistes pilot i posteriors reflexions. Finalment, s'ha arribat a la guia d'entrevista que es presenta a continuació:

| GUIA DE L'ENTREVISTA | |
|---|--|
| 1. SITUACIÓ LABORAL ACTUAL I ENTRADA AL MERCAT DE TREBALL | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Quina és la teva situació laboral actual? - Quants anys fa que treballes en aquesta organització? - Com vares trobar la feina? - Quines són les teves condicions laborals? - Et satisfà el teu treball? Com et sens en la teva feina? - Que creus que t'ha ajudat a assolir la situació actual? - Vas tenir alguna altra feina abans d'aquesta? - Quan vas començar a treballar? - De què vas començar a treballar? Per què vas canviar de feina? - Has estat a l'atur? - Al teu entendre, què et va ajudar a trobar la teva primera feina? Per què? - Vas estar molt de temps per trobar-la? - I per a les feines posteriors? - ... | |
| 2. ESTRATÈGIES DESENVOLUPADES | |
| Inserció laboral | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Durant la carrera esportiva pensaves en el teu futur laboral? Pensaves que l'esport algun dia s'acabaria? - Vas fer alguna cosa pensant en el futur laboral? - Estudiaves durant la carrera esportiva? I una vegada acabada? Quins estudis tens? | |

⁴ Simulació de l'entrevista amb esportistes que formen part del Laboratori d'Investigació Social i Educativa de l'INEFC de Barcelona. D'aquesta manera l'entrevistadora s'entrenava, agafava fluïdesa i es coneixia a si mateixa per a la futura situació real.

- Vas començar a treballar mentre estaves en actiu?
- Per què vas començar a treballar?
- Com compaginaves la teva carrera esportiva amb la laboral?
- Com et mantenies durant la carrera esportiva?
- Vas participar en algun tipus de programa com Tutoresport, Maestro, etc.? Què creus que et va ajudar més?

- ...

Carrera esportiva

- Quantes hores entrenaves al dia?
- Èxits aconseguits
- Lesions i altres tipus d'incidents (conflictes amb la federació, persones properes...)
- Eres/ets popular? La gent et reconeixia? Sorties a la premsa?
- Quan vas acabar la teva carrera esportiva? Quin fou el motiu (lesió, tocava, vas deixar de rendir...)?

- ...

Cicle de vida

- A quina edat vas començar a estudiar?
- Quan vas treballar voluntàriament?

- ...

3. CARACTERÍSTIQUES DEL CONTEXT

- Quines persones o institucions t'han influït? I com ho han fet?
- Hi havia alguna persona que et deia que havies de pensar en el teu futur després de l'esport?
- Quin fou, al teu entendre, el paper del teu pare i la teva mare durant la carrera esportiva i el procés d'inserció laboral?
- Tens fills, filles, parella? Quan en vas tenir?
- Quin fou, al teu entendre, el paper de les amistats, companys i companyes fora del món de l'esport? Et vas perdre algun esdeveniment o activitat important que no estava relacionada amb l'esport?
- Quin fou, al teu entendre, el paper de les persones que t'entrenaven, la federació...?
- I el del professorat...?

- ...

4. CARACTERÍSTIQUES PERSONALS

- Com creus que ha influït la teva manera de ser en tot el procés?
- Què consideres que t'ha aportat l'esport?

- ...

Per elaborar el contingut de la guia d'acord amb Heinemann (2003: 139) s'ha partit de la pregunta inicial i del marc teòric. Les seves parts s'hi relacionen de la manera següent:

A la primera part es pregunta sobre la situació actual i es demana que es detallin tant les característiques del treball que es desenvolupa com la satisfacció que se'n tingui referent

a això o no. Després d'algunes proves fetes com a pretest es va optar per iniciar la conversa a partir del moment present, ja que si no es parlava de les anècdotes esportives i era difícil centrar el tema en el procés d'inserció laboral. Posteriorment es centra la conversa en el relat del procés d'inserció laboral i es condueix les persones entrevistades a intentar reconstruir amb el màxim detall possible tots els aspectes referents a aquest procés.

El segon apartat és on expliquen quines accions han desenvolupat per a la seva inserció laboral i on es pregunta per la seva consciència de futur per tal que aflorin les estratègies desenvolupades. Es demanava sobre la seva carrera esportiva (incidències, èxits, durada...) i la compaginació amb la seva carrera professional i el seu cicle de vida, si hi ha compaginació amb estudis o no, si hi ha compaginació amb el treball o no, si s'ha planificat la fi de la carrera esportiva o no, etc.

La tercera reconstrueix el context en el marc en el qual es desenvolupa l'esmentat procés d'inserció laboral. L'objectiu del relat és que les persones conversin i expliquin amb detall els agents socialitzadors amb què han interaccionat, si han seguit programes d'ajut a esportistes, etc., sempre des de la perspectiva de la inserció laboral i de la manera com aquests aspectes poden afectar-la o no.

En el quart apartat es pregunta sobre la manera de ser de la persona i sobre la importància de l'esport en la seva vida.

Partint d'un dels principis bàsics de l'entrevista en profunditat, que consisteix en el fet que les persones s'expressin sense cap condicionament, la guia és completament oberta i cada persona pot abordar els temes en l'ordre que desitgi i barrejant les diferents parts. Ara bé, com ja s'ha comentat, en el curs de les proves dutes a terme es va constatar que, sobretot al principi de l'entrevista, l'ordre ha permès que el relat s'iniciés amb fluïdesa i que es poguessin profunditzar al màxim els temes que interessaven sense que hi hagués desviacions cap a altres temes no relacionats amb l'objecte d'estudi. La guia es basa en preguntes descriptives. Ara bé, no s'han plantejat si no calia i s'han anat introduint si era necessari a partir del diàleg generat per tal d'evitar condicionar les respostes.

Al final de l'entrevista, la persona entrevistada va omplir una fitxa de dades complementàries en què es demanaven característiques individuals com edat, esport, edat d'inici de la carrera esportiva, edat de la fi de la carrera esportiva, sexe, inici de la inserció laboral, estat civil, fills/es, estudis, professió de la mare, professió del pare, estudis de la

mare i estudis del pare. Aquesta informació s'ha introduït en una base de dades, en què també s'ha anotat el codi de l'entrevista i la durada. Una vegada acabada l'entrevista l'entrevistadora va anotar en una llibreta anècdotes curioses, entrevistes fetes a llocs inversemblants, la percepció de l'entrevistadora respecte al ritme de desenvolupament de l'entrevista, el grau de disponibilitat de la persona entrevistada, el clima generat, etc.

L'art de la persona que entrevista per guiar la conversa és primordial per poder obtenir uns bons resultats. Per aquest motiu la doctoranda ha dut a terme personalment totes les entrevistes. L'experiència prèvia en altres recerques en què s'utilitzava aquest mètode (Juncà, Vilanova & Puig, 2003; Vilanova, 2006) va facilitar el procés de comunicació i diàleg creant una atmosfera oberta de conversa evitant influir en les reaccions de les persones entrevistades i lligant les preguntes i les respostes amb les suposicions teòriques plantejades, de manera que es van obtenir així narracions precises d'esdeveniments passats, activitats presents i projectes de futur.

L'ambient confortable per tal que les persones entrevistades parlessin lliurement sobre elles mateixes es va crear a partir de les recomanacions de Taylor i Bogdan (1992):

Permetent que les persones parlessin: es deixà parlar al màxim les persones, sense interrompre els seus discursos. Quan es percebia que la persona se n'anava del tema que es volia tractar, es deixava d'assentir amb el cap i durant la pausa de la conversació es reconduïa el diàleg. També es prenia nota d'alguns temes per poder entrar-hi posteriorment amb més detall sense haver d'interrompre el discurs.

No jutjant explicacions: sempre s'optà per una actitud de no prejudicar res del que els i les interlocutores expliquessin per tal que se sentissin en confiança per explicar les seves actuacions i experiències.

Parant atenció: també ho podríem anomenar escolta activa, sempre s'estigué atent a les paraules i moviments de la persona entrevistada per tal de comunicar un vertader interès cap allò que s'explicava. S'utilitzaren diversos recursos, com l'assentiment amb el cap, paraules com "ajá", mirades d'aprovació, etc.

Sent sensible: pensar que les nostres paraules i els nostres gestos poden influir en les persones entrevistades. En aquest sentit es tenia en consideració que hi podia haver moments de la vida que els i les esportistes no volien recordar o que eren moments plens d'emocions i sentiments i com a investigadora s'intentaven respectar, mostrant empatia cap a la persona entrevistada i considerant quan i què es podia preguntar i què no.

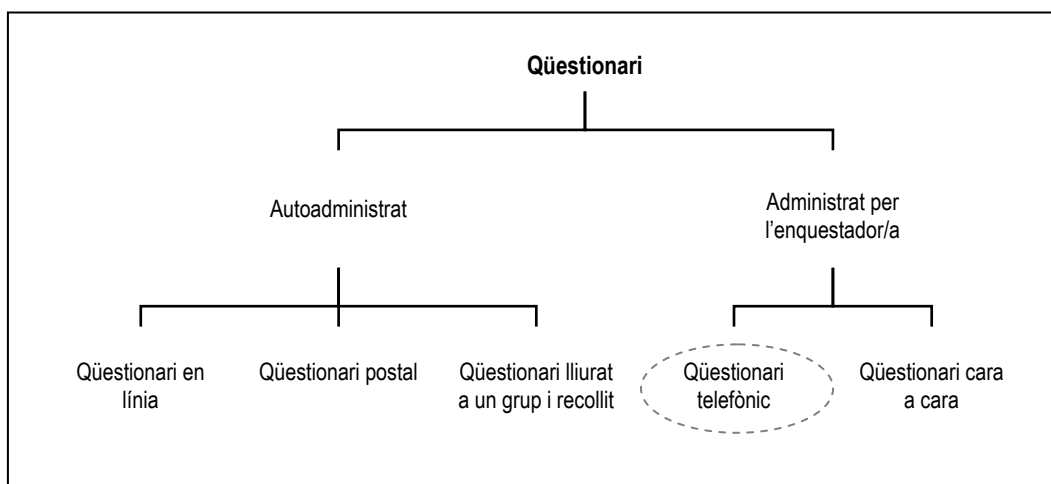
3.1.2. L'enquesta telefònica

Com s'ha explicat, amb la finalitat d'obtenir una representativitat de les dades obtingudes a les entrevistes, s'han dut a terme enquestes telefòniques.

L'enquesta és una conversa, habitualment estandarditzada, entre l'entrevistador o entrevistadora i la persona enquestada. Les indicacions per a les respostes i l'ordre de les qüestions es troben fixades en un qüestionari que permet plantejar a un col·lectiu de persones, generalment representatiu de la població, una sèrie de preguntes relatives a la seva situació social, professional o familiar, les seves opinions, les seves actituds o qualsevol altra qüestió d'interès (Heinemann, 2003; Quivy & Campenhoudt, 1997).

Hi ha diferents tipus de qüestionari (vegeu figura 9): 1. el *qüestionari autoadministrat*, quan és omplert per la mateixa persona interrogada, ja sigui mitjançant la tramesa de qüestionaris per correu postal, per correu electrònic, a través de formularis en línia o bé donant-lo en mà a la persona enquestada; 2. *l'administrat per l'enquestador/a*, que és omplert per l'enquestador o enquestadora a partir de les respostes de la persona interrogada. En aquest segon cas, el qüestionari pot ser administrat cara a cara o bé telefònicament, d'aquesta manera la persona que enquesta proporciona totes les explicacions i indicacions necessàries per omplir el qüestionari. D'acord amb Quivy i Campenhoudt (1997) el primer procediment és poc fiable, ja que sovint les preguntes no són ben interpretades i s'obté un índex baix de respostes. En aquest sentit, els autors argumenten que cada vegada és més freqüent utilitzar la via telefònica per a aquesta modalitat d'enquestes. Per aquest motiu es va decidir utilitzar el qüestionari telefònic en aquest estudi.

Figura 9. Tipologia de qüestionaris



Font: Elaboració pròpia a partir de Saunders, *et al.*, 2000.

És adequat utilitzar aquest mètode per als casos com el nostre, en què es volen interrogar moltes persones i en què es vol garantir una representativitat, ja que aquest mètode fa possible quantificar un gran nombre de dades. Algunes de les limitacions d'aquest mètode són: el cost elevat, la impossibilitat de recollir tantes dades com en una entrevista en profunditat i que és difícil inspirar confiança a la persona enquestada (Heinemann, 2003: 134). La principal limitació que s'ha trobat una vegada passats els qüestionaris és que el qüestionari telefònic requereix una resposta ràpida i precisa i no és una reconstrucció detallada i minuciosa de la realitat ni un relat fluid com les entrevistes en profunditat. Així doncs, les persones no tenien gaire temps per pensar exactament quins eren tots els agents socialitzadors influents. Això feia que diguessin els primers agents socialitzadors en què pensaven però potser no tots, ja que en les entrevistes en profunditat apareixien més agents socialitzadors importants que en els qüestionaris.

Per tal de minimitzar les possibles fonts d'error i que el mètode sigui fiable, s'han considerat les condicions següents: "rigor en la determinació de la mostra, formulació clara i unívoca de les preguntes, correspondència entre el marc de referència de les preguntes i el marc de referència de la persona que contesta, atmosfera de confiança a l'hora d'omplir el qüestionari, honradesa i consciència professional dels i de les enquestadores" (Quivy & Campenhoudt, 1997: 186). Les entrevistes les ha dut a terme la investigadora personalment.

El disseny del qüestionari

Per dur a terme l'entrevista telefònica calia dissenyar un qüestionari que tingués en compte els requisits d'un qüestionari (Bosch & Torrente, 1993) (vegeu qüestionari a l'annex 2). Aquests requisits són els següents:

La redacció i l'ordre de les preguntes:

Per tal de contribuir al fet que l'enquesta telefònica fos àgil i que les preguntes fossin fàcils de pronunciar, s'ha considerat tant la manera com "sonaven" les preguntes a l'hora de ser llegides com la seva correcta redacció. D'acord amb la primera consideració s'ha tingut en compte: a) quines eren les millors paraules per a ser llegides en veu alta, b) el ritme de totes les frases i c) s'han evitat les paraules que poden comportar algun tipus de confusió per la seva semblança fonètica amb d'altres. En aquest sentit quan s'escriuen les preguntes es recitaven en veu alta, d'aquesta manera s'ha pogut identificar immediatament la dificultat d'entendre algunes preguntes i ha permès buscar la màxima simplicitat en les formes (Bosch & Torrente, 1993: 93). Per redactar les preguntes correctament s'ha contemplat, en la mesura del possible, els suggeriments tècnics de Bosch i Torrente (1993: 98) i de Heinemann (2003: 114): a) les preguntes concretes, breus i comprensibles però alhora adequades per aconseguir l'objectiu real de la pregunta, b) utilització de preguntes tancades sempre que sigui possible, c) utilitzar preguntes d'elecció forçada quan es desitgen respostes clares, d) cada pregunta fa referència a un sol fet, i e) sense pressuposicions, valoracions o suggeriments que propiciïn una determinada resposta.

L'ordre en què s'han estructurat les preguntes probablement no és el més lògic d'acord amb el model teòric però sí que ho és si es considera que sigui el psicològicament adequat per tal que la persona entrevistada se senti còmode evitant així el temor i la desconfiança que hi pot haver a l'inici de l'enquesta. Segons Bosch i Torrente (1993: 93), el disseny del qüestionari telefònic ha de respondre a les necessitats de l'entrevistat o entrevistada, l'entrevistador o entrevistadora i el codificador o codificadora respectivament, ja que si la persona entrevistada no se sent còmoda o no entén el qüestionari pot no voler fer l'entrevista, acabar-la abans d'arribar al final o donar respostes que no corresponguin a la realitat.

Seguint la corba de tensió plantejada per Heinemann (2003: 112), a l'inici de l'entrevista s'han plantejat les preguntes senzilles de respondre per tal de trencar el gel i intentar

captar l'interès i l'atenció de la persona entrevistada. A continuació s'han formulat preguntes més complexes i compromeses, i s'ha finalitzat amb preguntes senzilles i les dades socioestadístiques.

Taula 3. Organització de les preguntes del qüestionari

| Variable | Preguntes |
|---|-----------|
| Contextualització inicial | P1-P5 |
| Accions, factors individuals i de context | P6-P29 |
| Formació acadèmica i informal | P6-P17 |
| Estalviar | P18-P18d |
| Planificar la retirada | P19-P22 |
| Treballar voluntàriament o en període de pràctiques | P23-P24 |
| Inici de la inserció laboral | P25-P27 |
| Programes | P28-P28d |
| Consciència de futur | P29-P29f |
| Un cop finalitzada la carrera esportiva i situació actual | P30-P41 |
| Característiques personals i dades socioestadístiques | P42-P48 |

A l'última pàgina del qüestionari es recollen: nombre de trucades per contactar amb la persona, durada de l'entrevista, data de l'entrevista, interrupcions, valoració subjectiva respecte al ritme de desenvolupament de l'entrevista i el grau de disponibilitat de la persona entrevistada.

Tipus de preguntes:

El qüestionari està dissenyat amb preguntes obertes, tancades i de filtre. Moltes preguntes són obertes, és a dir, no s'ofereixen les respostes a la persona entrevistada per no donar-li idees, però han estat precodificades i l'entrevistadora ha marcat l'opció que més s'hi aproximava segons la resposta obtinguda. Cada pregunta té una llista de categories perquè s'hi puguin encabir totes les respostes possibles.

També hi ha preguntes breus tancades en què les respostes es troben predeterminades, tot i que si és necessari se'n poden afegir de noves. A vegades poden ser llegides a la persona entrevistada perquè pugui escollir les que consideri oportunes, o en altres ocasions no es llegeixen les categories i a partir de la seva resposta es marca la categoria.

El motiu pel qual gran part de les preguntes són precodificades és la necessitat de facilitar l'anàlisi de dades amb el programa informàtic SPSS.

Per fer la precodificació, prèviament s'ha fet un buidat exhaustiu de les entrevistes en profunditat i de la literatura existent per tal de recollir totes les opcions de resposta possibles.

Un tercer tipus de preguntes que trobem són les pregunta filtre, que no són contestades per tothom. Per exemple, a la pregunta filtre que apareix a la figura 10, la persona entrevistada pot respondre afirmativament, negativament o no contestar. Si la resposta és negativa o no es contesta, es passa directament a la pregunta 25 sense contestar les preguntes 24a, 24b, 24c, 24d i 24e.

Figura 10. Exemple de pregunta filtre del qüestionari

24. Vas començar a treballar durant la carrera esportiva?

| | | |
|----|--------------------------------|--------------------------------|
| Sí | No | No contesta |
| | <i>Passar a la pregunta 25</i> | <i>Passar a la pregunta 25</i> |

24a. Alguna persona del teu entorn et va ajudar a trobar feina?

| | | |
|----|----|---------------------------------|
| Sí | No | <i>Passar a la pregunta 24c</i> |
|----|----|---------------------------------|

24b. Ens podries dir qui?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Mentor/a / Tutor/a
- 5) Directius/ives
- 6) Professorat
- 7) Federació
- 8) CAR
- 9) Club
- 10) _____

24c. De què vas treballar: _____

24d. A quina organització vas treballar: _____

24e. Et va servir per després?

| | |
|----|----|
| Sí | No |
|----|----|

Llargària de les preguntes:

Per tal que el qüestionari sigui similar a una conversa i que no sembli un interrogatori, s'ha tingut en compte l'ordre de les preguntes i la seva complexitat i llargària, donant lloc a

preguntes breus amb diversos filtres. També s'han fet preguntes amb frases de presentació, introducció, aclariment i agraïment.

Format del qüestionari:

S'entén per format de qüestionari el seu disseny físic, la seva distribució d'espais en el paper i el tipus i la dimensió de lletra. El qüestionari ha estat imprès en paper blanc A4 i grapat a l'extrem superior esquerre. El fet que la pròpia doctoranda hagi dut a terme les entrevistes ha fet que conegués i estigués familiaritzada des de l'inici amb el format del qüestionari. Tot i això s'han seguit les recomanacions de Bosch i Torrente (1993) per tal que fos més còmode, comprensible i manejable.

Tot el qüestionari té un aspecte regular per facilitar-ne la utilització. S'han numerat les preguntes i les categories de les respostes. Aquestes numeracions són internes per a l'entrevistadora i no es llegeixen a la persona entrevistada, com tampoc no es llegeixen les categories "no sap", "no contesta", que només són utilitzades en cas que es cregui necessari. Totes les categories estan enumerades començant pel número 1. El número 0 s'ha reservat per si hi hagués algun oblit de l'entrevistadora. Els números 88 i 89, tot i incloure'ls al qüestionari, s'han utilitzat per fer referència a "no sap" i a "no contesta" respectivament. El format de les preguntes filtre ha permès veure ràpidament per quina pregunta s'havia de continuar segons la resposta donada. S'ha utilitzat un mètode tradicional i eficaç que consisteix a connectar amb una fletxa la categoria que fa de filtre amb la pregunta a què dona pas (Bosch & Torrent, 1993: 96).

Pretest del qüestionari:

Una vegada dissenyat el qüestionari s'han fet diverses proves prèvies (pretest) per valorar i modificar: a) el disseny, b) les preguntes, c) les categories de resposta, d) els elements introductoris, e) l'ordre de les preguntes, i f) la durada de l'entrevista (inicialment l'enquesta semblava llarga, però un cop realitzada s'ha constatat que no ho era ja que els i les esportistes tenien moltes ganes de parlar dels temes relacionats amb la seva vida esportiva i laboral) (Conerse & Presser, 1986: 40). A partir del pretest ja s'ha començat a treballar en la preparació del programa informàtic per a l'anàlisi de dades.

Les persones que han format part del pretest han estat i persones expertes en l'elaboració de qüestionaris i esportistes olímpiques que estaven fora de la mostra seleccionada i que tenien prou confiança per comentar-nos com se sentien amb el qüestionari.

3.2. L'univers de treball i la mostra seleccionada

El fet de decidir l'univers de treball i la posterior mostra no ha estat fruit d'un sol criteri sinó que ha requerit d'un conjunt de decisions (Valles, 2003).

El primer aspecte fa referència a qui es considera esportista d'alt nivell. En realitat, tot i que hi ha classificacions⁵ –sens dubte útils– destinades a distribuir ajudes i subvencions, qualsevol intent de definició sociològica topa d'immediat amb la gran varietat de situacions que afecten les persones en aquest àmbit. Tot i que tothom es dedica amb intensitat –i de manera gairebé exclusiva– a l'esport, les cultures esportives respectives, el grau d'atenció que mereixen per part dels mitjans de comunicació, els rànquings... són tan diferents que es feia difícil trobar un univers de treball homogeni que permetés verificar la teoria plantejada (Lüschen, 1985; Durán *et al.*, 1998: 219).

Finalment, s'ha optat per escollir el col·lectiu d'esportistes olímpics, ja que com a mínim garanteix un fil conductor en el desenvolupament de la carrera esportiva, que és la celebració d'uns Jocs Olímpics cada quatre anys (Puig & Vilanova, 2005). En aquest cas tant les carreres esportives com el marc institucional en el qual es desenvolupen estan molt condicionades per aquest aspecte. S'aconsegueix així una certa homogeneïtat en les situacions viscudes.

Una vegada presa la decisió d'entrevistar persones esportistes olímpiques s'han considerat els criteris d'heterogeneïtat i accessibilitat (Valles, 2003). També s'ha tingut en compte l'any d'entrada al món laboral. En aquest sentit s'han seleccionat esportistes que hagin participat en els Jocs Olímpics de Barcelona, Atlanta, Sidney o Atenes, que hagin entrat al mercat de treball i que visquin a Catalunya. D'aquesta manera s'han retirat a partir de l'any 1992. Així, s'ha evitat tenir esportistes d'èpoques molt diferents i ha fet que les condicions esportives i les característiques del mercat de treball fossin similars.

La literatura sobre la importància de la variable sexe com a factor diferenciador del comportament esportiu i d'inserció en el mercat laboral és molt abundant⁶. També les oportunitats i els tipus d'accions implementades poden variar en funció del grau de professionalització dels esports practicats. Així, gràcies al fet que es tracta d'esportistes olímpics, tenir en compte aquestes dues variables en l'elecció de la mostra permet tractar

⁵ Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, *sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento*. (BOE núm 177)

⁶ Una recopilació i anàlisi sobre aquest tema pot ser consultada a Mosquera & Puig (2002: 99-120); Puig & Martínez del Castillo (2002:283-313).

una sèrie de casos típics que, tot i que homogenis perquè formen part del moviment olímpic, també tenen aspectes fonamentals que els diferencien.

Per tant, doncs, la població total que cal estudiar, si es consideren el total d'esportistes participants en els Jocs Olímpics des de Barcelona 1992 fins a Atenes 2004 que viuen a Catalunya i que ja han entrant en el mercat de treball, hi ha un total de 144 esportistes⁷, 99 homes i 45 dones.

Taula 4. Nombre total d'esportistes segons jocs olímpics, sexe i nivell de professionalització de l'esport

| JJOO | Home | | | Dona | | |
|----------------|--------------------|------------------|-----------|--------------------|------------------|-----------|
| | Menys professional | Més professional | Total | Menys professional | Més professional | Total |
| Atenes 2004 | 3 | 4 | 7 | 2 | 3 | 5 |
| Sidney 2000 | 9 | 14 | 23 | 7 | 6 | 13 |
| Atlanta 1996 | 9 | 14 | 23 | 4 | 3 | 7 |
| Barcelona 1992 | 24 | 22 | 46 | 15 | 5 | 20 |
| Total | 45 | 54 | 99 | 28 | 17 | 45 |

S'ha dut a terme una laboriosa tasca per tal de determinar quins esportistes encara estan en actiu, quins viuen i treballen fora de Catalunya i quins malauradament han mort. Aquesta tasca ha estat possible amb l'ajuda d'algunes federacions, alguns clubs, el professorat de l'INEFC, companys i companyes que treballen en el món de l'esport i els i les mateixes esportistes que ens informaven de la pròpia persona i del que feien els seus companys o companyes.

Inicialment, d'acord amb les dades del Comité Olímpico Español (COE), la llista era de 263 esportistes, 183 homes i 80 dones. Però, d'aquests, 92 encara estan en actiu, 2 feia molt poc que s'acabaven de retirar i el treball encara no era la seva tasca principal, 20 viuen i treballen fora de Catalunya i 4 han mort. D'aquesta manera l'univers d'estudi definitiu ha estat de 144 esportistes, 99 homes i 45 dones.

En el cas de les entrevistes en profunditat, s'ha optat per elaborar una mostra no aleatòria intencionada prenent com a base una selecció de casos típics, considerant com a únics criteris de diferenciació el sexe i el nivell de professionalització de l'esport practicat (Heinemann, 2003: 205; García Ferrando, 1985: 150).

⁷ Si un o una esportista ha participat a més d'uns Jocs Olímpics només s'han comptabilitzat els últims jocs olímpics en què ha participat.

S'han dut a terme entrevistes en profunditat a un total de 26 esportistes de l'univers de treball seleccionat. Les característiques es poden consultar a les taules següents:

Taula 5. Mostra de les entrevistes en profunditat

| | Home | Dona | Total |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Menys professionalitzat | 6 | 7 | 13 |
| Més professionalitzat | 7 | 6 | 13 |
| Total | 13 | 13 | 26 |

En la taula següent es descriu el valor mínim, màxim, mitjana i desviació estàndard de l'any i l'edat en què deixen el rendiment esportiu, l'any i l'edat d'inici del rendiment esportiu i l'edat actual.

Taula 6. Característiques de la mostra de les entrevistes en profunditat

| | Mínim | Màxim | Mitjana | Desviació |
|----------------------|-------|-------|---------|-----------|
| Any fi rendiment | 1993 | 2005 | 2001 | 3,0 |
| Edat fi rendiment | 19 | 45 | 30 | 6,3 |
| Any inici rendiment | 1974 | 1996 | 1987 | 4,9 |
| Edat inici rendiment | 8 | 23 | 16 | 3,3 |
| Edat actual | 22 | 48 | 34 | 6,1 |

Respecte a l'enquesta telefònica, en total s'ha passat el qüestionari telefònic a un total de 94 esportistes dels 118 possibles⁸, ja que els 26 esportistes a qui es van fer les entrevistes en profunditat no se'ls ha considerat per fer el qüestionari, atès que les seves respostes podien estar esbiaixades, ja que anteriorment se'ls havien fet les mateixes preguntes amb un mètode diferent. Les 94 enquestes sobre l'univers de 144 esportistes equival a un nombre de 271 enquestes sobre una població infinita. Aquestes 271 enquestes impliquen un error màxim teòric del 5,95% amb una confiança del 95%.

Les característiques de la mostra per a l'enquesta telefònica poden ser consultades a les taules següents:

Taula 7. Nombre d'enquestes telefòniques realitzades segons sexe i nivell de professionalització de l'esport

| | Home | Dona | Total |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Menys professionalitzat | 41 | 15 | 56 |
| Més professionalitzat | 26 | 12 | 38 |
| Total | 67 | 27 | 94 |

⁸ Hi ha hagut un total de vint esportistes amb qui no ha estat possible contactar i quatre amb qui no ha estat possible trobar una data que els anés bé per fer l'enquesta telefònica.

Taula 8. Característiques de les enquestes telefòniques

| | Mínim | Màxim | Mitjana | Desviació |
|----------------------|-------|-------|---------|-----------|
| Any fi rendiment | 1992 | 2007 | 1999 | 4,6 |
| Edat fi rendiment | 16 | 43 | 30 | 5,6 |
| Any inici rendiment | 1971 | 1999 | 1984 | 5,6 |
| Edat inici rendiment | 8 | 28 | 17 | 3,2 |
| Edat actual | 23 | 58 | 38 | 6,0 |

En la gràfica anterior també es descriu el valor mínim, màxim, mitjana i desviació estàndard de l'any i l'edat en què deixen el rendiment esportiu, l'any i l'edat d'inici del rendiment esportiu i l'edat actual.

3.2.1. Localitzar i contactar amb les persones objecte d'estudi

Una vegada clara la idea d'estudiar el col·lectiu d'esportistes gràcies a l'ajuda del Comitè Olímpic Espanyol (COE), s'ha aconseguit una base de dades amb les dades dels i les esportistes participants als Jocs Olímpics de Barcelona, Atlanta, Sidney i Atenes.

Per trobar les persones que calia entrevistar han estat necessàries diverses trucades telefòniques. N'hi havia que la base de dades ja facilitava el seu telèfon mòbil, per a d'altres es disposava del telèfon del club o de la federació i aquestes organitzacions habitualment han facilitat el telèfon de l'esportista. Cal dir que la localització de les persones entrevistades ha estat més fàcil del que inicialment es va preveure.

3.3. Treball de camp

3.3.1. Realització de les entrevistes en profunditat

Les entrevistes es varen dur a terme en dos períodes diferents. Les vuit primeres entrevistes es varen fer durant els mesos de maig i juny de 2005 i les divuit restants entre el gener i el març de 2006.

Es va creure útil fer primer la investigació amb vuit subjectes per tal d'iniciar l'anàlisi de contingut mitjançant el programa Atlas-ti i veure quins eren els resultats i interpretacions que se'n podien extreure i constatar així el potencial del mètode escollit.

Per dur a terme les entrevistes es contactava amb la persona telefònicament i es quedava al lloc que ella escollia, ja que segons Elwood i Martin (2000) és important deixar triar el punt de trobada. S'intentava que fossin llocs tranquils on es pogués generar un ambient còmode. Nou de les entrevistes es van fer als centres de treball de les persones

entrevistades, cinc al laboratori d'Investigació Social i Educativa de l'INEFC de Barcelona, sis en bars propers als centres de treball o punts de trobada, una a l'INEFC de Lleida, una a casa de l'entrevistada, una altra al club i el lloc més curiós fou al pati de la Universitat de Barcelona. S'intentava que l'entrevista transcorregués sense cap interrupció; això no fou possible en tots els casos, ja que en tres casos sonaren telèfons mòbils i en altres tres alguna persona entrà al despatx on s'estava fent l'entrevista. Tot i això les interrupcions no van influir negativament en les entrevistes ja que les converses foren reiniciades de seguida i de manera fluida.

La durada de les entrevistes fou entre hora i mitja i dues hores aproximadament.

Gravació i transcripció

Les entrevistes en profunditat varen ser gravades amb el permís de les persones entrevistades. Per fer-ne la futura interpretació a partir de l'anàlisi de continguts, les entrevistes es van transcriure. Eren transcrites en la llengua enregistrada, ja fos català o castellà, i com es veurà els textos s'han deixat en la llengua original de la gravació.

3.3.2. Realització de les enquestes telefòniques

Les entrevistes telefòniques es dugueren a terme del maig al juliol de 2007 i del maig al juny del 2008, una vegada les entrevistes en profunditat havien estat analitzades. El procediment de localització de la mostra fou similar al de les entrevistes en profunditat. Una vegada s'havia fet el primer contacte telefònic amb la persona, se li explicava el motiu de la trucada i es preguntava el moment adequat per a fer l'enquesta telefònica. Si a la persona li anava bé es feia en el mateix moment i si no es quedava un dia i una hora. Les enquestes duraven aproximadament uns quinze minuts.

3.4. Mètode per a l'anàlisi de dades

3.4.1. Anàlisi de contingut de les entrevistes en profunditat

L'anàlisi de contingut d'acord amb Bernard Berelson (1952: 18) "és una tècnica d'investigació per a la descripció objectiva, sistemàtica i quantitativa del contingut de les comunicacions, amb la finalitat d'interpretar-los". Posteriorment altres autors han matisat la definició. Stone, Dunphy, Smith i Ogilvie (1966: 5) ho defineixen com "la tècnica d'investigació que serveix per fer inferències mitjançant la identificació sistemàtica i objectiva de les característiques específiques dins d'un text" i Krippendorff (1990: 28) com

“una tècnica d’investigació destinada a formular, a partir de certes dades, inferències reproduïbles i vàlides que puguin aplicar-se al seu context”. Segons aquestes definicions, doncs, l’anàlisi de contingut ens servirà per interpretar les dades que hem recollit a partir d’una classificació objectiva i sistemàtica.

Una vegada s’han obtingut els continguts que calia analitzar, en aquest cas el text de les 26 entrevistes, la següent tasca per començar l’anàlisi de contingut ha estat determinar exactament el que interessava recollir mitjançant un sistema de codis. El sistema de codis elaborat és exhaustiu, exclouent, independent i està format per un únic principi de classificació. Ha sorgit a partir de l’objecte teòric de la investigació i de les experiències del col·lectiu d’esportistes.

L’elaboració del sistema de codis no ha estat una tasca fàcil i aquesta codificació ha anat canviant i modificant-se fins a arribar al sistema actual, que es divideix en tres apartats: factors personals, factors de context i estratègies desenvolupades. Aquesta codificació és la mateixa que les dimensions, variables i indicadors de la recerca (veure taula 2). Només amb la lectura dels apartats ja s’observa que el mateix sistema de codis pot ser utilitzat tant per sistematitzar la informació de les entrevistes com per classificar els continguts de la literatura existent.

Els diversos codis també tenen un codi “negatiu”, és a dir, per exemple, el codi 3.1.1., formar-se acadèmicament, té el mateix codi en negatiu, - 3.1.1. Aquest segon codi s’utilitza quan es troba una cita en què la persona explica que no s’ha format acadèmicament.

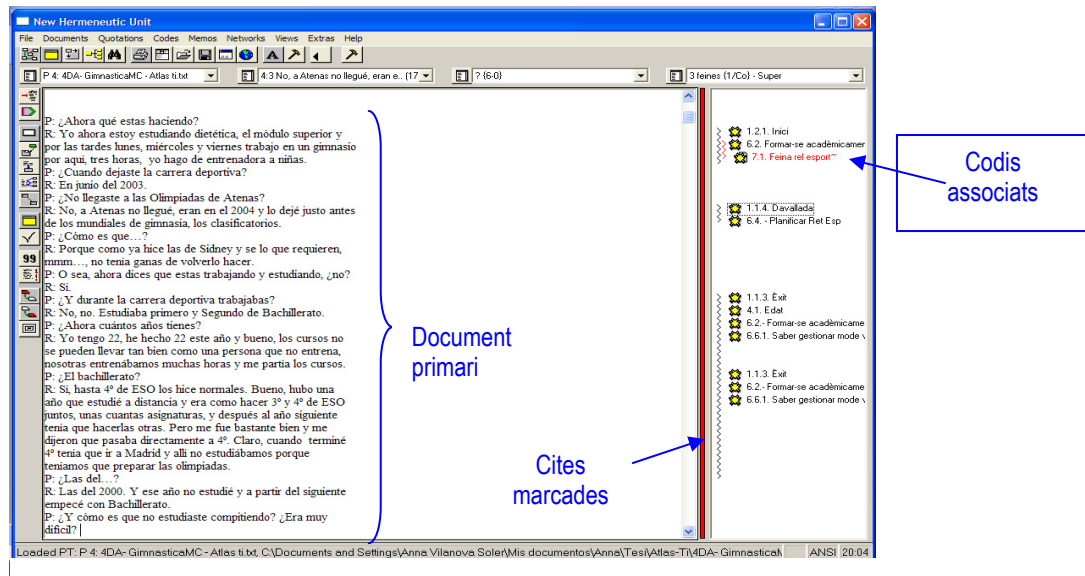
A partir d’aquest sistema de codis s’han analitzat les dades mitjançant el programa Atlas-ti. Aquesta és una eina informàtica l’objectiu de la qual és facilitar l’anàlisi de grans volums de dades de text.

El procediment seguit ha estat el següent:

Les transcripcions de les entrevistes en profunditat han estat introduïdes dins del programa informàtic com a *documents primaris*. Posteriorment, els fragments significatius dels 26 documents primaris han estat marcats com a *cites* establint així una primera selecció del material de base per reduir les dades brutes. A continuació, a cada cita se li ha atribuït un codi o més (la unitat bàsica d’anàlisi). En alguns casos també s’han afegit anotacions als codis o a les cites. Tota aquesta informació s’ha introduït a la *Unitat*

*Hermenèutica*⁹ (Muñoz, 2005). A la figura 11 es pot observar el document primari, situat a l'esquerra de la pantalla, i les cites marcades amb els codis associats, situats a la zona dreta de la figura.

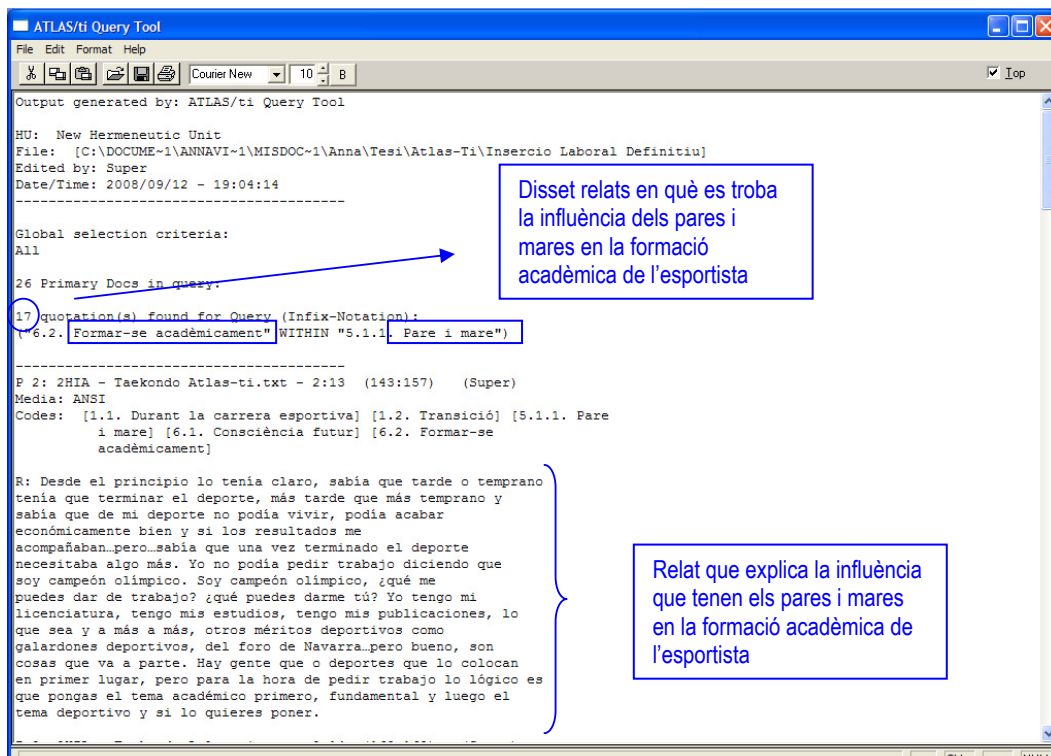
Figura 11. Document primari amb les corresponents citacions marcades i codis associats



Mitjançant l'eina *Query* es poden recuperar les cites a partir dels codis associats (Muñoz, 2005). D'aquesta manera es pot obtenir, per exemple, una llista de les cites codificades amb l'estratègia "formar-se acadèmicament" i el factor "pare i mare" ahora (vegeu exemple figura 12). D'aquesta manera, fent aquest encreuament es pot veure en quines ocasions formar-se acadèmicament està influït pel pare i la mare.

⁹ Nom que es dóna al fitxer en què s'ha gravat tota la informació relacionada amb l'anàlisi.

Figura 12. Llista de cites codificades



Per últim, el programa també permet agrupar els documents primaris segons criteris (homes i dones, segons el tipus d'esports, etc.) i posteriorment fer les consultes només dels casos seleccionats.

3.4.2. Anàlisi estadística de dades amb SPSS

A mida que s'han anat fent les enquestes telefòniques ja s'han anat introduint les dades al programa SPSS versió 13.0. El programa SPSS per Windows és un paquet informàtic d'anàlisi estadística dels més utilitzats en ciències socials. Permet recollir, resumir, descriure i presentar les dades recollides a partir del qüestionari (Etxeberria & Tejedor, 2005)

Com ja s'ha comentat anteriorment, el disseny del qüestionari ja ha estat codificat de manera que es poguessin processar fàcilment les dades amb aquesta eina de suport estadístic. Per tal d'introduir les dades obtingudes mitjançant el qüestionari a l'SPSS s'ha creat una matriu de dades amb les corresponents variables.

Per minimitzar les errades una vegada el qüestionari s'ha introduït, s'ha tornat a repassar per si hi havia alguna dada al programa informàtic que no coincidia amb el qüestionari.

Una vegada s'han introduïdes les dades de les 94 persones enquestades, s'ha començat a fer l'anàlisi estadística de les dades a través de diferents procediments:

Exploració

Inicialment mitjançant el procediment *Explorar* es van generar estadístiques de resum per a tots els casos per tal d'inspeccionar les dades i identificar els valors atípics, valors extrems i inusuals.

Freqüències i descriptius:

En una primera anàlisi s'ha fet una distribució de freqüències absolutes i percentatges per tenir els valors concrets que adoptaven les variables. Les distribucions s'han presentat en format de taula, diagrama de barres i/o diagrames de sectors. En alguna variable s'ha fet una anàlisi descriptiva bàsica per calcular-ne el valor mínim, el valor màxim, la mitjana i la desviació estàndard.

Taules de contingència

En una segona fase es va procedir a analitzar les possibles relacions entre algunes variables a partir de taules de doble entrada en què cada entrada representa un criteri de classificació. Com a resultat d'aquesta classificació, les freqüències (el nombre o percentatge de casos) apareixen organitzades en caselles que contenen informació sobre la relació existent entre ambdós criteris. A aquestes taules de freqüència se'ls anomena taules de contingència.

La taula 9 mostra un exemple de taula de contingència. En aquesta taula les dades dels 94 esportistes han estat ordenades segons els criteris de classificació de sexe i nivell d'estudis (es tracta, per tant, d'una taula bidimensional) (AA.VV, 2005).

Taula 9. Taula de contingència

| | Home | Dona | Total |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| | % | % | % |
| Estudis primaris | 13,4 | 3,7 | 10,6 |
| Estudis secundaris | 37,3 | 37,0 | 37,2 |
| Estudis universitaris | 49,3 | 59,3 | 52,1 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| | (27) | (67) | (94) |

Anàlisi de conglomerats jeràrquics

Mitjançant el procediment de conglomerats jeràrquics s'han identificat diferents grups relativament homogenis de casos a partir de les característiques seleccionades, mitjançant

un algoritme que comença per cada cas (o cada variable) en un conglomerat diferent i combina els conglomerats fins que en queda tan sols un. Després de fer moltes proves amb diferents variables es van seleccionar les variables nivell d'estudis i tipus de feina ja que aquestes dues eren les que governaven les altres variables (encara que s'afegissin altres variables els conglomerats es formaven a partir d'aquestes dues).

S'ha utilitzat el dendrograma per avaluar la cohesió dels conglomerats que s'han format i valorar el nombre adequat de conglomerats que s'han de conservar: en el cas que ens ocupa va ser de quatre (vegeu anàlisi estadística a annex 3) (AA.VV, 2005).

3.5. L'ètica en la recerca

L'ètica fa referència al comportament apropiat que s'ha de tenir envers els drets de les persones que col·laboren i que es veuen involucrades en la investigació (Saunders; *et al.*, 2000: 130). L'ètica, doncs, la formen els principis i codis de comportament apropiats que ha de tenir qui investiga al llarg de tot el procés de recerca (May, 2001). Aquests aspectes apareixen al llarg de tota la recerca: a l'hora d'accedir a les organitzacions, a l'hora d'utilitzar les dades personals cedides, a l'hora de cercar i entrevistar esportistes, a l'hora de recollir i analitzar les dades, a l'hora de tractar amb les organitzacions que donen suport, etc.

En aquest sentit, la participació dels i de les esportistes en la recerca ha estat totalment voluntària; això se'ls ha explicat al principi de cada entrevista en profunditat o qüestionari telefònic i han pogut deixar l'entrevista o enquesta en qualsevol moment. Durant l'entrevista o enquesta s'han considerat diversos aspectes ètics:

- S'ha presentat la investigadora i l'organització de procedència.
- S'ha presentat la investigació, explicant els objectius de manera general i com s'ha seleccionat la mostra per a la investigació. S'ha anat en compte de com es donava aquesta informació perquè no influís en les respostes.
- S'ha garantit la confidencialitat de la informació proporcionada. D'aquesta manera la qualitat i l'honestedat de les respostes pot millorar, especialment amb temes delicats, i així es manté la privacitat de la persona i de la informació lliurada.
- S'ha informat del dret a no contestar a les preguntes que consideressin i a demanar el que creguessin oportú.
- En el cas de l'entrevista s'ha sol·licitat permís per a gravar-la.
- S'ha agraït la col·laboració de la persona entrevistada i se'ls han enviat els resultats de la investigació.

3.6. Entrevistar esportistes

En aquest punt m'agradaria destacar la predisposició i facilitat que han ofert en tot moment les i els esportistes olímpics entrevistats. Havent dut a terme altres investigacions amb altres col·lectius¹⁰ imaginava que entrevistar el col·lectiu d'esportistes olímpics seria una tasca laboriosa i, perquè no dir-ho, difícil. Contràriament a les meves suposicions inicials, ha estat fàcil accedir-hi i molt agradable de tractar-hi. No hi va haver cap persona a qui es demanés la col·laboració que digués que no volia participar-hi. Al contrari, moltes han mostrat interès pels futurs resultats i s'han prestat per a qualsevol altra recerca que sorgís.

Els i les esportistes han estat persones sempre disposades a trobar un forat a les seves agendes per tal de poder concertar una entrevista, normalment durant o un cop acabada la seva jornada laboral si tenien les seves pròpies empreses o bé es dedicaven a la gestió esportiva. Cal destacar la seva paraula i puntualitat, sempre han estat a l'hora i al lloc de trobada acordat, i qui fa treball de camp sap que això no sempre és així. Només hi va haver una excepció totalment justificada en què l'esportista es va trobar malament la nit anterior. Com que tenia el meu telèfon a la seva oficina, li fou impossible avisar-me prèviament i acudir a la cita. Ara bé, quan vaig arribar al lloc indicat la persona de recepció ja m'informava de la seva absència i ell mateix va trucar per disculpar-se i concertar una nova cita.

Habitualment no em demanaven res sobre la investigació, ràpidament ja responien afirmativament a la consulta d'entrevistar-los i sovint em comentaven: "On he d'anar?" Tenia més interès jo a explicar-los amb qui estaven parlant i la finalitat de l'enquesta o l'entrevista que no pas ells o elles. Es volia donar aquesta informació per tal de poder crear un bon clima de conversació.

Sempre quedàvem on preferien. Quan deia que l'entrevista seria telefònica, em comentaven que si volia podien venir a l'INEFC de Barcelona a fer-la. En dues ocasions el qüestionari es va passar cara a cara. En una de les ocasions l'esportista venia a l'INEFC el mateix dia de la trucada i en el segon cas la proximitat física dels llocs de treball i l'interès de la persona varen fer que decidís no fer-la telefònicament.

Les entrevistes es varen fer molt amenes i em varen fer sentir còmoda en tot moment. Els i les esportistes van mostrar molt bona voluntat per parlar de les seves experiències i

¹⁰ Professorat d'educació física (González, 2006), directives de federacions esportives (Junyent, 2006) i alpinistes (Vilanova, 2003).

expressar els seus sentiments fins i tot en algunes ocasions explicant sentiments íntims o detalls i relacions profundes amb altres persones.

Hi va haver reaccions curioses un cop acabada l'entrevista telefònica i que no se solen donar normalment. Eren: "Ja està, no em demanes res més?" Tot i que les entrevistes telefòniques no es recomana que durin més de quinze minuts, en moltes ocasions continuàvem conversant sobre el tema de la investigació. En les respostes no era necessària una argumentació, però s'allargaven, i més que una enquesta telefònica podia semblar una entrevista en profunditat. Si era el cas anotava les informacions proporcionades per complementar l'enquesta i tenir més informacions qualitatives sobre el tema. A vegades, les persones entrevistades tenien curiositat per com havia aconseguit el seu número de telèfon, però sempre en un sentit positiu i després me'n facilitaven d'altres dels seus companys o companyes.

Un cop acabada l'entrevista sempre em continuaven explicant coses molt interessants, al principi els demanava de tornar a engegar la gravadora, però posteriorment ja no la parava fins que marxava encara que l'entrevista pròpiament dita ja hagués finalitzat. En algunes ocasions un cop acabada l'entrevista els o les esportistes em convidaven a fer altres activitats com una visita guiada per una fira esportiva on la persona treballava, o diverses explicacions del funcionament del club, o visites a les instal·lacions on treballaven. També em van regalar llibres sobre el seu esport, altres em van convidar a practicar el seu esport en un futur, etc.

Un comentari d'una esportista un cop acabada l'entrevista que em va impressionar una mica fou: "Quan m'heu trucat m'he emocionat i tot, encara us recordeu de mi". En moltes ocasions em sorprenia quan em donaven les gràcies per fer-los l'entrevista. Llavors ens donàvem les gràcies mútuament. Pot semblar un gest de bona educació, però en altres entrevistes que he fet no m'he trobat que en tantes ocasions agraïssin el fet de fer l'entrevista o que s'estudiés el tema. Altres tenien curiositat per saber quins resultats començava a trobar. Posteriorment he trobat algunes de les persones entrevistades i hem tingut converses molt agradables i sempre s'han interessat per com evolucionava la recerca.

Des d'aquestes línies vull agrair molt sincerament la seva col·laboració i confiança.

3.7. Verificació de les dades

Per donar credibilitat a la investigació, cal verificar els resultats obtinguts considerant uns criteris de rigor. Segons el plantejament metodològic seguit i el paradigma utilitzat adopten terminologies i estratègies diferents. Latorre, Del Rincon i Arnal (2003: 216) recullen els diferents criteris de rigor utilitzats segons dues metodologies (vegeu taula 10).

Taula 10. Criteris de rigor de les metodologies empírica/analítica/quantitativa i constructivista/qualitativa

| Criteris | Metodologia quantitativa | Metodologia qualitativa |
|---|--------------------------|-------------------------|
| Valor veritat Isomorfisme entre les dades recollides i la realitat | Validesa interna | Credibilitat |
| Aplicabilitat Possibilitat d'aplicar els descobriments a altres contextos | Validesa externa | Transferibilitat |
| Consistència Grau en què es repetirien els resultats en cas de voler replicar la investigació | Fiabilitat | Dependència |
| Neutralitat Seguretat que els resultats no estan esbiaixats | Objectivitat | Confirmació |

Font: Latorre, Del Rincón i Arnal, 2003: 216

Com s'observa en el quadre, encara que els termes utilitzats són diferents segons les metodologies utilitzades, els criteris que s'estableixen són els mateixos (valor de la veritat, aplicabilitat, consistència i neutralitat). Per aquest motiu, en aquesta investigació s'utilitzen els diferents termes conjuntament, tal com fan Fraile (1996) o Soler (2007).

El criteri de valor a la veritat, és a dir, la validesa interna o la credibilitat de la investigació "es basen en l'existència d'una relació lògica entre indicadors, categories i resultats" (López Araguren, 1986: 390). Per tal que la recerca compleixi aquest criteri: 1. s'ha combinat el treball deductiu i inductiu per a l'elaboració dels indicadors i les unitats d'anàlisi; 2. s'han combinat diferents mètodes i teories per obtenir una major perspectiva del fenomen, i 3. s'ha sotmès la recerca a "judici crític" d'altres persones investigadores i col·legues.

La validesa externa o la transferibilitat fa referència a la possibilitat d'aplicar els resultats de la investigació a altres contextos. Les estratègies utilitzades per tal de seguir aquest

criteri han estat: 1. detallar el mostreig teòric per facilitar la comparació amb altres escenaris o contextos; 2. una descripció exhaustiva i minuciosa del context, i 3. una descripció del procés seguit en la investigació.

La fiabilitat o la dependència és el grau en què es repeteixen els resultats si es tornés a realitzar la investigació. Per garantir aquest criteri, s'ha seguit l'estratègia que proposen Latorre, Del Rincón i Arnal (2003) de deixar pistes de revisió, és a dir, s'ha deixat constància dels conceptes elaborats, els mètodes utilitzats i com s'han recollit i interpretat les dades.

Finalment, l'objectivitat o confirmació és el criteri que valora la neutralitat o imparcialitat de la persona que investiga. Davant la impossibilitat de ser totalment *value free* s'ha intentat ser-ne conscient i treballar des de la distància (*detach*) però estant-hi involucrada (*involve*), trobant l'equilibri entre l'*involvement* i el *detachment* (Murphy, Sheard & Waddington: 2000; Elias, 1987).

3.8. Recapitulació

Com hem vist, doncs, els mètodes que s'utilitzen en aquesta investigació són l'entrevista en profunditat i l'enquesta telefònica. De les dades obtingudes es fa l'anàlisi de contingut amb el programa Atlas-ti i l'anàlisi estadístic amb el programa SPSS. Una vegada descrits els mètodes elaborats i el procés seguit, vegem els resultats obtinguts en el següent apartat.

Capítol 4. Anàlisi dels resultats

| | |
|---|------------|
| 4.1. SITUACIÓ ACTUAL DELS I LES ESPORTISTES EN EL MERCAT DE TREBALL CATALÀ | 105 |
| 4.2. LES ACCIONS IDENTIFICADES | 108 |
| 4.2.1. FORMAR-SE | 108 |
| 4.2.2. ESTALVIAR..... | 120 |
| 4.2.3. PLANIFICAR LA RETIRADA ESPORTIVA..... | 124 |
| 4.2.4. INTRODUIR-SE AL MERCAT DE TREBALL ABANS D'ACABAR LA CARRERA ESPORTIVA | 132 |
| 4.2.5. SABER APROFITAR EL CAPITAL ACUMULAT | 137 |
| 4.2.6. RECAPITULACIÓ..... | 143 |
| 4.3. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LES ESTRATÈGIES DESENVOLUPADES | 144 |
| 4.3.1. FACTORS PERSONALS..... | 144 |
| 4.3.2. AGENTS SOCIALITZADORS IDENTIFICATS | 148 |
| 4.3.3. RECAPITULACIÓ..... | 167 |
| 4.4. PERFILS D'INSERCIÓ LABORAL: ENTRE L'ESTRATÈGIA I LA NO ESTRATÈGIA..... | 168 |
| 4.4.1. PERFIL 1. ESTRATEGUES AMB VIDA PARAL·LELA | 169 |
| 4.4.2. PERFIL 2. ESTRATEGUES PER COMPTE PROPI | 171 |
| 4.4.3. PERFIL 3. ESPORTISTES PER SEMPRE | 173 |
| 4.4.4. PERFIL 4. "NO ESTRATEGUES; ÉS FEINA" | 175 |
| 4.4.5. RECAPITULACIÓ..... | 177 |

En aquest apartat es detallen els resultats de la investigació obtinguts a partir de l'anàlisi de contingut de les entrevistes en profunditat i l'anàlisi estadística dels qüestionaris. Els resultats estan estructurats en quatre apartats en funció de les preguntes inicials de la investigació:

Primerament es descriu la situació actual que viu el col·lectiu d'esportistes dins el mercat de treball català. A continuació s'identifiquen les accions desenvolupades pel col·lectiu d'esportistes. En tercer lloc es descriuen els factors individuals i de context que influeixen en les accions desenvolupades. I finalment es plantegen quatre perfils d'estratègies d'inserció laboral a partir de les accions desenvolupades i els agents socialitzadors influents.

Dins de cada apartat es presenten les dades estadístiques obtingudes des d'un punt de vista descriptiu i, si es considera rellevant, s'incorporen creuaments a partir de les variables: sexe, edat, nivell de professionalització, etc. També s'inclouen fragments textuais de les entrevistes en profunditat que exemplifiquen i il·lustren els resultats obtinguts a partir de les paraules dels propis protagonistes. Cal comentar que en algunes ocasions els fragments de les entrevistes parlen de més d'un tema a la vegada però s'han utilitzat els fragments sencers per tal de no perdre la riquesa de les narracions. D'altra banda, quan es considera oportú, es fa referència a la literatura específica que tracta aquest tema per tal d'ajudar a l'anàlisi i la interpretació dels resultats.

4.1. Situació actual dels i les esportistes en el mercat de treball català

El tipus d'ocupació que tenen els i les esportistes dins el mercat de treball català és diversa. El 43,6% treballen en llocs de tècnics i quadres mitjos, el 22,3% treballen com a directors o professionals, el 14,9% desenvolupen feines en oficines i serveis, l'11,7% són petits empresaris i el 7,4% treballen com a obrers qualificats.

Taula 11. Tipus d'ocupació

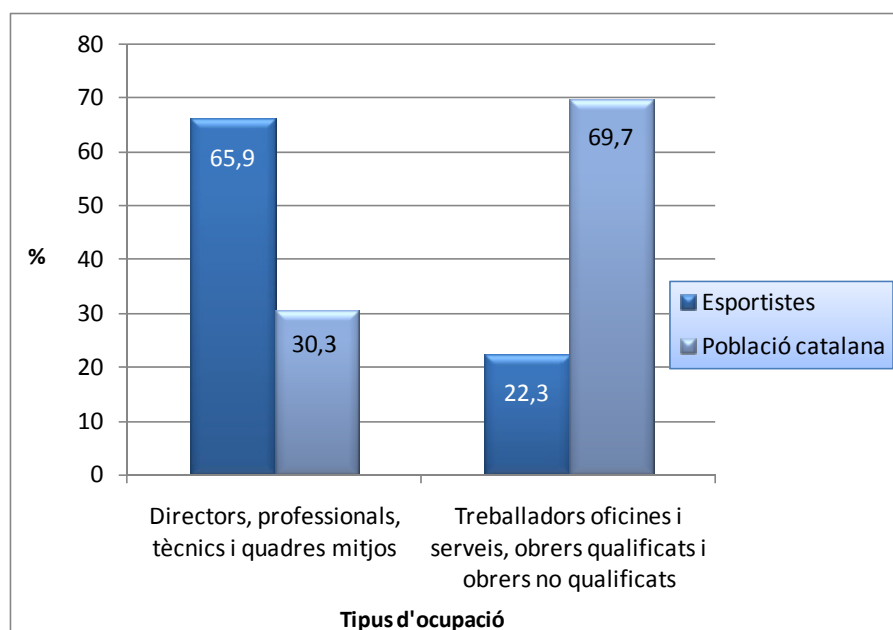
| | n | % |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Tècnics i quadres mitjans | 41 | 43,6 |
| Directors i professionals | 21 | 22,3 |
| Treballadors d'oficines i serveis | 14 | 14,9 |
| Petits empresaris | 11 | 11,7 |
| Obrers qualificats | 7 | 7,4 |
| Total | 94 | 100 |

Tot i que la classificació utilitzada no és exactament la mateixa (vegeu taula a annex 4) s'ha intentat igualar la classificació utilitzada en aquest estudi amb la classificació utilitzada a l'enquesta de població activa de l'INE¹¹ per tal de comparar el tipus d'ocupació dels i les esportistes amb el de la població activa catalana entre 22 i 58 anys¹². Si fem la comparació observem que hi ha més proporció de tècnics, quadres mitjos, directors i professionals en el col·lectiu d'esportistes (65,9%) que en la població catalana (30,3%) i que hi ha menys proporció de treballadors d'oficines i serveis, obrers qualificats i obrers no qualificats en el col·lectiu d'esportistes (22,3%) que en la població catalana (69,7%).

¹¹ S'han utilitzat les dades de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

¹² Idescat ens ha facilitat les dades entre 22 i 58 anys, que és l'interval d'edat en què es troben els i les esportistes entrevistats.

Gràfica 1. Comparació del tipus d'ocupació entre esportistes i població catalana



Així doncs, tal com mostraven els resultats de l'estudi de Colzelmann i Nagel (2003) en esportistes olímpics d'Alemanya, en el nostre també s'ha constatat que les i els esportistes olímpics obtenen llocs de treball en categories professionals més elevades que la resta de la població catalana.

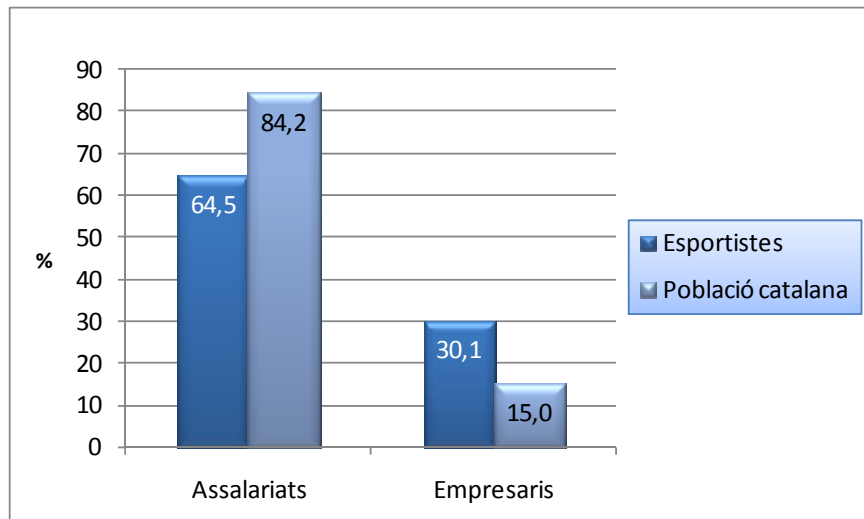
Respecte l'àmbit de treball en què desenvolupen les seves tasques, majoritàriament se situen en el sector serveis (84%) i el de construcció (10,6%), dades que difereixen de les de la població catalana, que en primer lloc se situen les persones del sector serveis en un 63,3% i en segon lloc trobem el sector indústria en un 21,5% (Idescat, 2008). Cal dir que un 41,5% dels esportistes tenen feines relacionades directament amb l'esport¹³, dades lleugerament superiors a les de l'estudi de Hackfort *et al.*, (1997), que afirmaven que un 16% del col·lectiu d'esportistes treballaven en l'àmbit esportiu, o les de Conzelmann i Nagel (2003), que apuntava que un 27,7% dels esportistes olímpics alemanys treballava, en alguna ocasió, en l'alt rendiment esportiu.

Una altra variable que ens pot ajudar a fer la descripció és la població ocupada per situació professional. Un 84,2% de la població catalana entre 22 i 56 anys és assalariada, mentre que un 15% són empresaris amb treballadors o sense (Idescat, 2008). Si ho comparem amb el col·lectiu d'esportistes observem que el col·lectiu d'empresaris amb treballadors o sense es duplica, ja que és d'un 30,1% i el col·lectiu d'assalariats és tan

¹³ Les tasques relacionades amb l'esport les hem situades en el sector serveis.

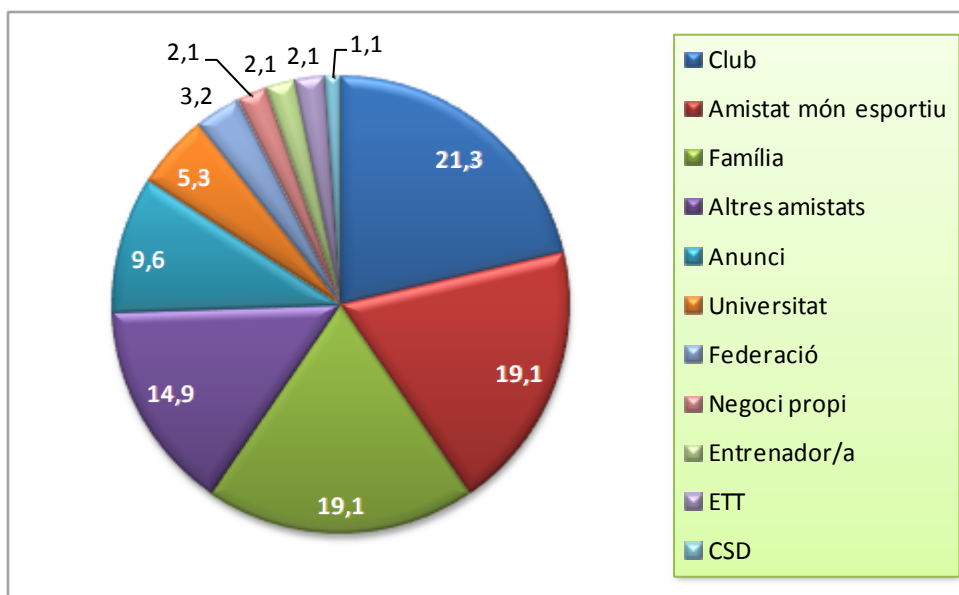
sols d'un 64,5%. Pel que fa al tipus de contracte de les persones ocupades assalariades, els i les esportistes tenen més contractes indefinits que la població catalana (88,3% respecte al 77,6%) i menys contractes temporals (11,7% respecte al 22,3%). Dins el col·lectiu d'esportistes trobem un 5,3% de persones sense contracte.

Gràfica 2. Comparació segons la situació professional entre esportistes i població catalana ocupada



Una darrera variable que es presenta són les vies utilitzades per accedir a la primera feina. La més utilitzada són els contactes personals o les xarxes socials (88,2%), com ara els contactes que tenen a les organitzacions esportives –clubs, federacions– o organitzacions educatives, a través d'amistats, de la família, entre d'altres. Els canals formals com els anuncis de feina i les agències de treball són utilitzats tan sols en un 11,7% dels casos, resultats que verifiquen la hipòtesi de Granovetter (1973, 1974) plantejada a l'estat de la qüestió. Resultats similars també es fan palesos en l'estudi de Casal *et al.* (2002: 118), que mostra que la primera via d'accés al treball dels joves catalans entre 15 i 29 anys són les seves xarxes socials.

Gràfica 3. Vies d'accés al treball en %



Una vegada descrita la situació laboral dels i les esportistes al mercat de treball català vegem com han arribat fins aquí.

4.2. Les accions identificades

Primerament s'examinen les accions les quals, plantejades en el temps, mostren diferents formes d'inserció en el mercat de treball, entenent per accions els actes de conducta que les persones realitzen i que poden influir en la seva entrada en el món laboral.

4.2.1. Formar-se

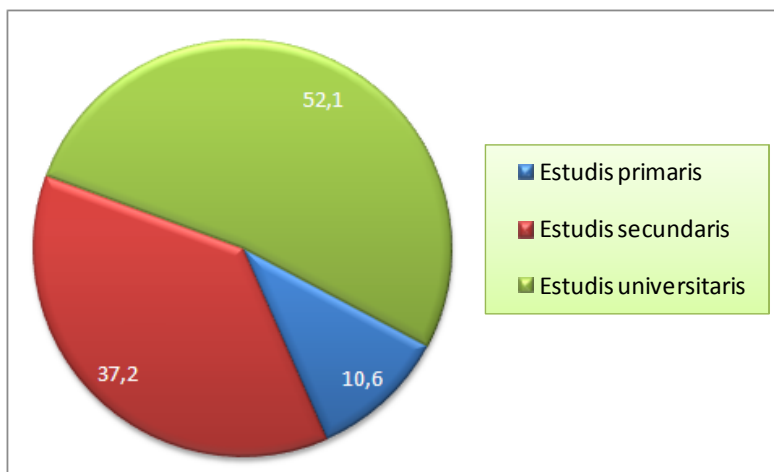
Una de les accions que constitueix el primer element en què es basa el procés d'inserció laboral és la formació (Casal *et al.*, 1991), un element clau que segons Flecha i Elboj (2001) és la principal barrera o ajuda per accedir al mercat de treball. Són bastants els i les esportistes que han decidit adquirir una formació. N'hi ha que estudien durant la carrera esportiva, n'hi ha d'altres que decideixen fer-ho una vegada finalitzada. En esports no professionals en algunes ocasions també es decideix finalitzar la carrera esportiva abans del que seria necessari per tal de formar-se, a causa de la plena consciència que no podrà viure tota la vida de l'esport.

Hi ha diferents tipus de formació clarament definits: la formació acadèmica reglada a nivell universitari o mitjançant la formació professional, la formació específica de l'esport practicat, l'aprenentatge d'idiomes, els cursos de reciclatge o els cursos d'especialització relacionats amb el treball desenvolupat.

a. Estudis universitaris

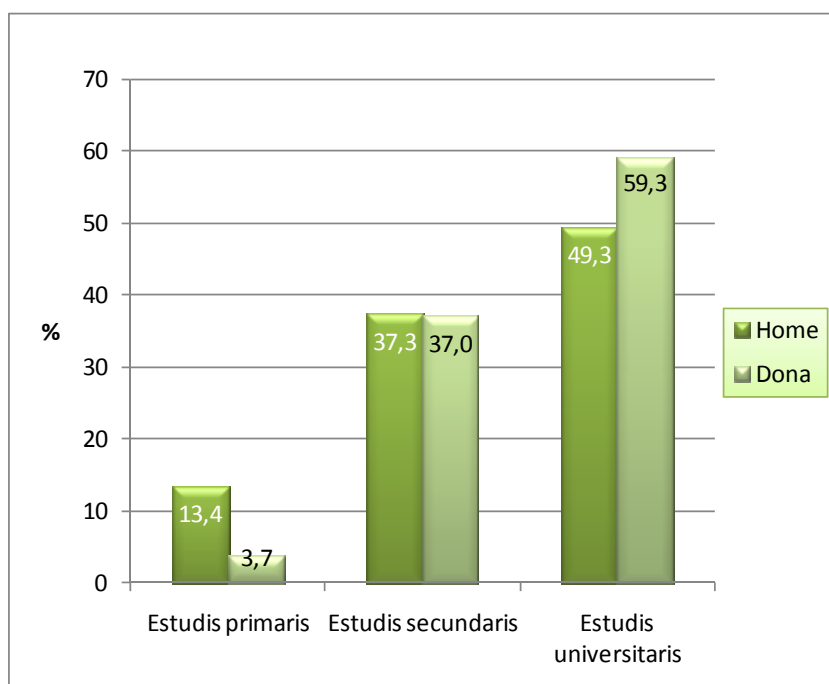
Un 52,1% del col·lectiu d'esportistes olímpics tenen estudis universitaris, un 37,2% tenen estudis secundaris (14,9% d'aquests amb una titulació de formació professional o mòdul professional) i 10,6% tenen estudis primaris.

Gràfica 4. Nivell de formació assolit en %



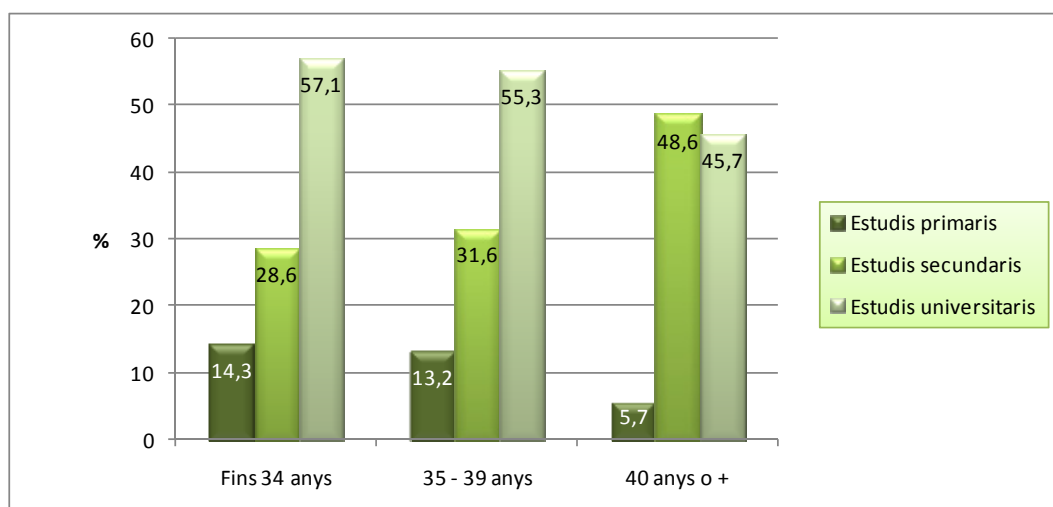
Si fem la diferenciació segons sexes observem que hi ha més dones que homes amb estudis universitaris (59,3% respecte al 49,3%). Pel que fa al nivell d'estudis secundaris el percentatge és igual en els dos sexes (37%). I hi ha més homes que dones que només han assolit el nivell d'estudis primaris (13,4% respecte al 3,7%). D'acord amb aquestes dades es pot afirmar que el nivell educatiu de les esportistes olímpiques és superior a la dels esportistes olímpics.

Gràfica 5. Nivell d'estudis assolits segons sexe en %



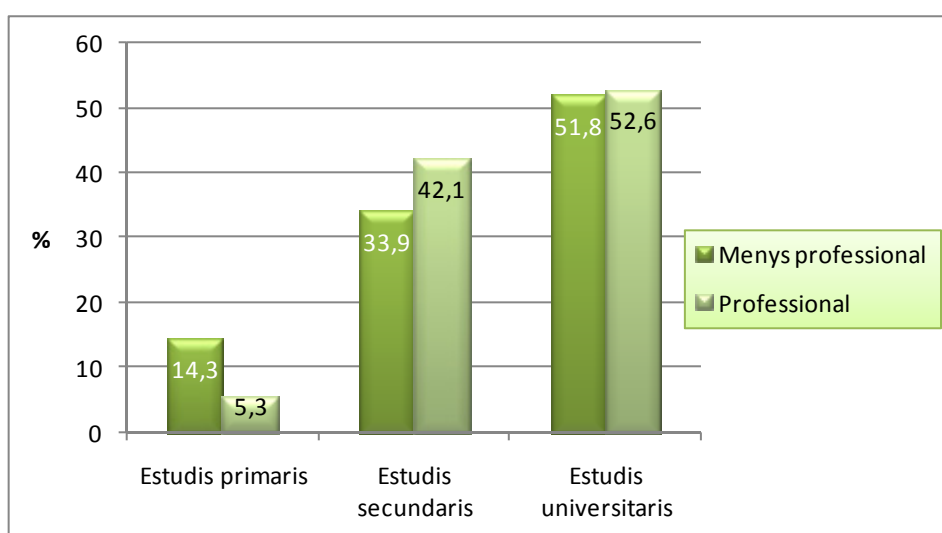
Si fem una anàlisi segons la variable edat s'observa que el col·lectiu de 40 anys o més són els que tenen menys estudis i menys estudis universitaris però disposen de més estudis secundaris que la resta de col·lectius. El nivell d'estudis que tenen els grups d'edat de menys de 35 anys i de 35 a 39 anys és bastant similar. El grup més nombrós és el que té estudis universitaris (més del 55% en els dos grups d'edat). Seguidament el grup amb més representació són les persones que tenen estudis secundaris (28,6% i un 31,6% respectivament). Finalment les persones amb estudis primaris se situen per sobre del 13%. A continuació es presenta una gràfica on s'observa la distribució dels esportistes segons edats i nivell d'estudis:

Gràfica 6. Nivell d'estudis assolits segons edat



Si es fa una comparació segons el grau de professionalització de l'esport s'observa que en esports més professionalitzats hi ha menys persones amb estudis primaris (5,3% respecte al 14,3% en esports menys professionalitzats) i també més persones que tenen el nivell d'estudis secundaris (42,1% en esports més professionalitzats respecte al 33,9% en esports menys professionalitzats). Per tant diríem que el nivell d'estudis és més elevat en esports més professionalitzats tot i que no s'observen diferències en els estudis universitaris, que en els dos casos s'aproximen al 52%.

Gràfica 7. Nivell d'estudis segons grau de professionalització esport



Tot i les diferències que trobem en els diferents col·lectius, les dades posen de relleu la nombrosa presència d'esportistes en itineraris formatius universitaris si es compara amb el nivell de formació assolit per la població ocupada catalana entre 28 i 58 anys. En aquesta

població un 30,15% tenen estudis superiors (Idescat, 2008), xifra inferior a la del col·lectiu d'esportistes, que és d'un 52,1%. Això podria ser explicat, tal com apunten Conzelmann i Nagel (2003: 266), per l'elevat capital econòmic i cultural de les famílies dels i les esportistes. Les persones amb capital cultural alt i mitjà practiquen més esport que les persones amb un capital cultural baix (García Ferrando *et al.*, 2002: 51). Ara bé, com veurem més endavant, tot i tenir el mateix origen social, una quarta part dels i les esportistes tenen estudis superiors als seus germans o germanes, dades similars a les de Colzelmann i Nagel (2003).

Cal puntualitzar també que el nombre de joves que accedeixen a la universitat s'inicia en les promocions nascudes en la segona meitat dels anys setanta i és una constant entre els nascuts a la dècada dels anys vuitanta (Casal, García *et al.*, 2002). En aquest sentit un 57,1% del col·lectiu d'esportistes de menys de 35 anys tenen estudis superiors, xifra superior a la del jovent català, del qual tan sols un 39% està cursant o té estudis universitaris (Casal, Garcia *et al.*, 2002).

Un altre resultat important és que tots els esportistes tenen una titulació bàsica, mentre que a Catalunya hi ha un 10% de joves (Casal, García *et al.*, 2002) i un 18,2% de la població catalana ocupada (Idescat, 2008) sense titulació bàsica.

Una vegada feta una anàlisi descriptiva del nivell d'estudis, vegem com els i les esportistes compaginen l'esport i els estudis i quines estratègies realitzen per poder-ho compaginar.

El col·lectiu que intenta compaginar una carrera universitària amb l'esport d'alt rendiment coincideix a dir en un 78,6% que és dur o molt dur. A continuació es presenta un fragment d'entrevista en què un esportista explica el seu dia a dia quan estudiava:

"Llevar ese ritmo de vida es jodido [...] Los cinco años de la carrera los pasé fatal porque iba loco, salía de entrenar, cogía el coche y corriendo a la Facultad [...] Allí hacía las clases que podía, salía, hablaba con los compañeros en la cafetería y les decía que necesitaba estos apuntes, esto, lo otro y que ya vendría a recogerlos mañana [...] Me marchaba, volvía a entrenar y siempre igual. Luego, por la noche, estudia algo, repasa algo, lo que sea." (2HA)

Tot i això, els que decideixen estudiar utilitzen diverses estratègies per fer compatible l'estudi amb l'esport, com ara:

Gestionar el temps. El següent fragment és un exemple molt clar de com un esportista gestionava el seu temps per tal de poder estudiar:

“Si tenía 20 minutos me leía media lección, si tenía una o dos horas pues entonces me leía un tema [...] Y los aprovechaba, 5 minutos de aquí, 10 de allá... eso era lo que me salvaba la vida, me salvaba la carrera. Al cabo del día, los sumaba y eran muchos minutos que había dedicado, muy dispersos, pero era la clave, para mí era la clave [...] la táctica que yo utilizaba era un poco ser un basurero del tiempo.” (3HP)

També n'hi ha que expliquen que és important *assistir a les classes* d'universitat tot i que sigui complicat, ja que moltes vegades amb els entrenaments i amb les competicions pot ser difícil poder-hi assistir, però expliquen que era important gestionar el temps per poder-hi anar encara que només fos algunes hores:

“Cuando hay competiciones muy importantes era jodido ir a la universidad, ibas dos horas, pero ibas.” (2HA)

Escollir menys assignatures cada any és una altra de les estratègies que utilitzen per poder compaginar les dues activitats a la vegada. Vegem-ne alguns relats que ho il·lustren:

“Va ser a segon o tercer de carrera que vaig començar a fer campionats d'Europa, i a fer competicions importants. Va ser llavors quan vaig agafar menys assignatures, més que res per mantenir, per estar més tranquil, per no haver d'anar tan de cul amunt i avall a classes i tornar. Llavors així, si agafes menys assignatures, doncs tens menys hores de classe, hi ha dies que pots descansar més, ja m'ho vaig fer anar bé per anar més tranquil més que res.” (4HP)

“Hacía un curso cada dos años, o sea, yo me matriculaba de medio curso, de tal forma que los 5 años se convirtieron en 10 años. Y además no podía ir a todas las clases y me tuve que buscar un profesor particular que comenzó la carrera conmigo [...] es una persona muy brillante y me saqué la carrera gracias a él. [...] Y lo tenía muy pensado, ¿no? Lo de estudiar medio curso cada año [...] Si de entrada me hubiera matriculado de todo el curso, me hubiera estrellado.” (3HP)

En el segon relat observem que busca un *professor particular* per poder seguir les classes que es perdia.

En algunes ocasions inicialment es matriculen a totes les assignatures però veuen que no és la millor manera i després decideixen canviar:

“D’entrada vaig cometre l’error de matricular-me de tot, llavors vaig veure que era tirar els calés, perquè clar, et matriculaves d’assignatures que no sabies ni qui era el professor.” (9HA)

Un 86,7% de qui fa una llicenciatura i un 54,5% de qui fa una diplomatura allarguen la carrera acadèmica i no la finalitzen en els terminis estàndards.

“Quan descansas de club sempre hi ha competició de selecció. Realment els estudis és impossible acabar-los en els terminis que et marca la carrera, no hi ha temps. Moltes vegades estàs de viatge i és època d’exàmens, i clar, és impossible.” (9HA)

Ara bé, hi ha un 13,3 % dels i les llicenciades i un 45,5% dels i les diplomades que han aconseguit acabar la carrera acadèmica en els anys corresponents. Per poder-ho aconseguir han estudiat els estius, han deixat d’anar a alguna competició o han reduït el nivell d’entrenament. Observem-ne alguns relats:

“M’ho vaig treure en tres anys. Per això que et deia, que després d’Atlanta no em vaig poder examinar al juny, i en comptes d’estar un any per treure’m totes les assignatures em vaig dir mira, ara ho tinc fresc, em sacrifico tot l’agost i m’ho trec al setembre. Enlloc de treure-m’ho a la convocatòria de febrer, doncs vaig dir no, m’ho trec ara.” (10DP)

“Doncs mira, tota la meva carrera esportiva vaig a entrenar dues vegades al dia menys tres anys que vaig decidir estudiar una diplomatura i bé, vaig decidir anar a un equip que només fessin una sessió al dia perquè a més vaig començar la carrera amb 25, allò que de cop i volta dius, hòstria, he d’estudiar alguna cosa, no? I amb 25 anys vaig buscar un equip que em donés la possibilitat d’estudiar. Vaig estar-hi tres anys, els tres anys que va durar la carrera. I quan vaig acabar vaig tornar a entrar en aquesta dinàmica de... perquè clar, econòmicament és la que més em donava, saps?” (14DP)

Si l'esport practicat permet tenir uns horaris flexibles, la compaginació és més fàcil. Cal dir, però, que tan sols un 19,6% de les persones enquestades tenen uns horaris d'entrenament flexibles.

“Clar, m’ho intentava compaginar, és bastant flexible i l’horari te’l montes tu. Si vas a classe al matí doncs entrenes després al migdia o faltes a l’última classe, o surts corrents. Com que tinc la sort de viure a Barcelona, d’entrenar a prop de les instal·lacions, llavors baixava i entrenava a la tarda. Si tenia classe a la tarda, llavors entrenava al matí.” (12DA)

“Cuando estudié lo del curso hacía horario intensivo y terminaba a las tres de la tarde, entonces iba a entrenar a las tres de la tarde.” (15DA)

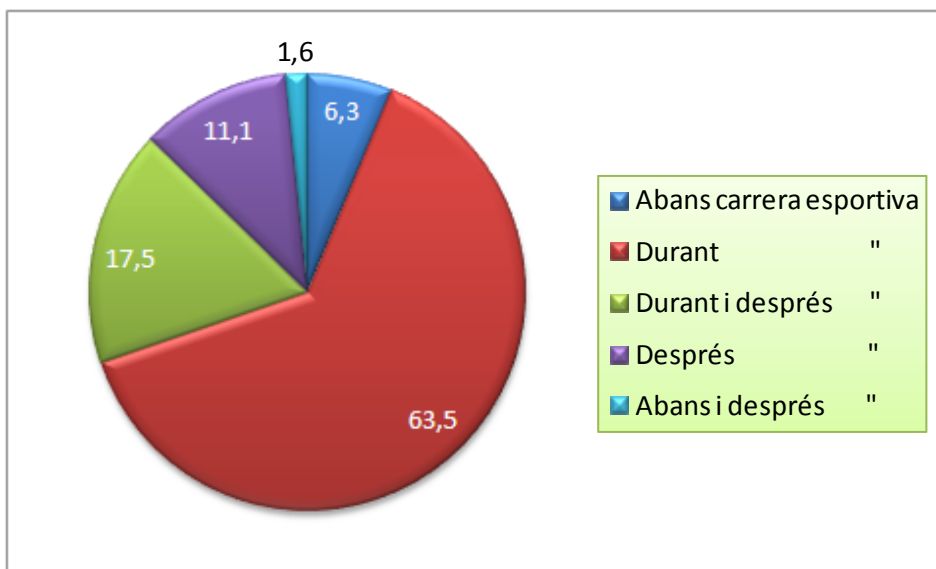
L'elecció del tipus d'estudis també és important. En les dues experiències que es mostren a continuació s'observa que un esportista va començar una llicenciatura i va haver-la de deixar perquè era molt difícil compaginar-la amb la carrera esportiva a causa de la seva exigència. En canvi, un altre esportista ja va decidir no escollir la llicenciatura que li agradava perquè prèviament, a partir de l'experiència del seu germà, va preveure que no podria compaginar-la amb l'esport. Llegim-ho en les seves pròpies paraules:

“El meu currículum acadèmic, jo quan acabo COU entro a la facultat de medicina, faig tres cursos de medicina, em deuen faltar una o dues assignatures per acabar tercer, però arriba un moment que me n'adono, ahhh!, que és incompatible i que no puc més.” (8HP)

“A mi m’agradava infermeria o medicina, o fisioteràpia, perquè a casa meva són metges i la vessant sanitària doncs m’agradava. Però veia que metge, medicina, no ho podia fer, perquè si seguia competint hauria de deixar-ho perquè el meu germà va deixar l'esport per culpa de la carrera acadèmica.” (12DA)

Un 6,3% ha estudiat abans d'entrar en l'alt rendiment esportiu, uns perquè van estudiar formació professional i van acabar-la amb 19 anys i altres perquè van començar la seva carrera esportiva en l'alt rendiment amb més de 25 anys. Ara bé, la majoria d'esportistes (63,5%) ha estudiat durant la seva carrera esportiva, altres han començat els estudis durant la seva carrera esportiva i els han acabat una vegada ja no eren en l'alt rendiment esportiu (17,5%). També hi ha qui ha decidit estudiar una vegada finalitzat l'alt rendiment (11,1%).

Gràfica 8. Quan han cursat els estudis universitaris o de formació professional en %



Un dels motius principals per deixar la carrera esportiva d'un 3,2% d'esportistes ha estat poder acabar els estudis universitaris. A continuació observem una esportista que ens explica com va decidir deixar la seva carrera esportiva per tal d'estudiar:

"Lavors a l'abril, quan es tornaven a preparar seriosament, és quan dic que no, dic que no precisament perquè tenia una edat que jo ja volia tenir uns estudis i una carrera i continuava sent difícil de compaginar [...] per això vaig dir ara ja tanco aquesta etapa de la selecció i entra l'etapa de formar-me, un ofici. Una feina per poder treballar, vull dir." (7DA)

Per contra, un dels principals motius que esgrimeixen les persones que no han estudiat és que no tenien temps, tot i que posteriorment quan hi reflexionen parlen de la manca de força de voluntat. Evidentment també hi ha qui no li agrada estudiar i tant si fos esportista com si no probablement no estudiaria.

"La carrera d'estudis, clar, suposa molt... si entrenes tres cops al dia poc temps tens per estudiar. Però clar, amb el temps quan ho deixes penses, hauria d'haver estudiat." (13DP)

"És difícil, és complicat, perquè si tu ets un estudiant, estudies al matí i la gent normalment a la tarda té temps per fer els treballs, estudiar, el que sigui. I tu sabies que des de les 4 de la tarda fins les 10 del vespre estaves envoltat del tema de l'esport" [...] I trobar el temps necessari per fer l'esforç de concentrar-te, fer els treballs i tot això, és doble esforç [...] Però tampoc hi ha

excuses, hi ha molts esportistes que tenen moltes carreres. Crec que un esportista moltes vegades ha de tenir molta força de voluntat i això t'ajuda a compaginar les coses" [...] "Mira, a mi estudiar, estudiar, no m'ha agradat mai, què vols que et digui." (11DA)

"Lo intenté [...] Se ve que mi fuerza de voluntad se iba toda para hacer deporte ¿sabes? Reconozco que no puse la voluntad que tendría que haber puesto en ocuparme un poquito más por mi formación, iba haciendo, pero no grandes esfuerzos. Y perdí un poco el tiempo, al entrenamiento me dedicaba al 100%, obviamente era la prioridad absoluta en mi vida por eso en el primer semestre de universidad me rendía, ¿no? Tenía muchos viajes, muchas competiciones, mucho agotamiento..." [...] "es difícil pero no imposible, ¿vale?, por eso reconozco que no puse toda la voluntad que tenía que ponerle, no fui constante en eso, no me esforcé." (5DA)

b. Formació específica relacionada amb l'esport

Un altre tipus de formació és la relacionada amb l'esport respectiu. Alguns s'han format per a ser entrenadors, monitors o àrbitres durant la carrera esportiva i altres una vegada acabada. En alguns casos reberen facilitats per part de les federacions pertinents. A continuació es presenten alguns exemples:

"Yo hice el curso de entrenadora y otros cursos.

P: ¿Los hiciste cuando aún estabas compitiendo o después?

R: Durante, en Semana Santa hacían el curso aquí de monitor, luego el de entrenador regional y así." (5DA)

"El que he anat fent és la formació de la federació i les classes per treure'm els títols [...] Em vaig treure el d'iniciador, després el de monitor, després guia, després el d'entrenador i ara em falta el d'entrenador nacional però segurament no me'l trauré." (6HA)

Un 45,7% de les persones entrevistades tenen el títol d'entrenador o entrenadora del seu esport tot i que només un 8,5% d'aquestes es dediquen a l'entrenament com a principal ocupació.

Si fem la diferenciació per sexes s'observa que un 37% de les dones tenen aquest títol (respecte al 49,2% dels homes) i un 10,4% d'homes són entrenadors (respecte al 3,7% de les dones).

Hi ha esportistes que també tenen molt clar que no volen dedicar el seu futur professional a ser entrenadors o monitors.

“No estaria content (fent de monitor), ho passaria fatal, jo ho passaria fatal. A més a més que no és només això, sinó que a nivell econòmic. Clar, jo no sé si tens una família a darrere, però si tens una família a darrere... Jo li vull donar la millor educació al meu fill, a mi el cole del meu fill em costa 60.000 peles al mes. I si ets monitor ja t'asseguro que amb això no pots mantenir una família.” (17HP)

“No, d'entrenador no. No m'agrada” [...] “Hi va haver un moment en què vaig pensar fer-ho (cursos d'entrenador), però no. Jo crec que no tinc fusta d'entrenador. No per ensenyar, per portar un grup de jugadors sèniors i professionals no és fàcil, has de dominar molts aspectes i moltes vegades no és el mateix el que se sap que com es transmet, o com ho gestionen tot, com et baralles amb els teus jugadors, com et baralles amb els directius del teu equip perquè et donin més diners per fitxar, et baralles jo què sé, amb la premsa, amb el públic...” (21HP)

“Sí, com a entrenadora. Jo ja feia molts anys que entrenava equips i era una cosa que m'agradava, el que passa és que era una cosa que havia de tenir una fi, no? [...] va arribar un moment en què vaig decidir que s'havia acabat i em vaig buscar la vida per un altre lloc. I llavors al principi vaig muntar un negoci amb la meva germana.” (11DA)

c. Aprenentatge d'idiomes

Un 27,7% ha realitzat cursos d'idiomes i tenen coneixement d'idiomes pel fet d'haver viatjat i haver-se relacionat amb gent d'altres països. Originàriament aquest fet no sempre s'ha plantejat com una acció d'inserció laboral, però sí que en alguns casos ha resultat de molta utilitat. Citarem dues referències sobre la importància del coneixement d'idiomes, entre d'altres coneixements, per entrar en el món del treball.

“Em diu que a la federació no hi ha cap persona que tingui un mínim coneixement d'idiomes. I que havien pensat en mi perquè com que he viscut

a França i com que també parlo anglès, em va demanar si podia portar l'àrea internacional." (8HP)

"A veure, jo a l'escola sempre havia estudiat francès i d'anglès no en tenia ni idea. I quan vaig començar a sortir tothom amb anglès i jo amb el francès no anava ni a la cantonada, vaig dir-me n'he d'aprendre i com que a mi m'agradaven molt els idiomes, doncs el que sí vaig fer molt durant aquells 5 anys era estudiar anglès [...] I mira després és al que m'he dedicat." (7DA)

d. Balanç sobre la utilitat de la formació realitzada

Les persones que han decidit estudiar afirmen en un 90,6% que els ha estat útil per a la seva entrada al món laboral.

"Ha valgut la pena. A mi m'ha sortit rendible fer el màster." (10DP)

"Del que sí m'he adonat és que el fet de tenir una llicenciatura i posteriorment un màster, et situa en una posició de molta més avantatge que probablement altres esportistes o companys [...] que no tenen aquests títols." (8HP)

"Yo no podía pedir trabajo diciendo que soy campeón olímpico. Soy campeón olímpico, ¿qué me puedes dar de trabajo?, ¿qué puedes darme tú? Yo tengo mi licenciatura, tengo mis estudios, tengo mis publicaciones, lo que sea y a más a más, otros méritos deportivos" [...] "Ellos buscan un perfil [...] Yo coincidía con lo que ellos querían." (2HA)

En canvi qui no ha pogut o no ha volgut formar-se té sentiments molt diferents, en diverses ocasions es retreuen no haver-ho fet:

"Perquè ara quan penso en les coses dius: joder doncs potser podria haver aprofitat més el temps i no ho vaig fer. Potser jo em vaig 'apalancar' molt i vaig preferir no fer res i no estudiar i ja està" [...] "de totes maneres te'n penedeixes." (19DP)

"Era molt difícil compaginar-ho i bé, tenia uns objectius molt clars en l'esport i en aquell moment no te n'adones del que potser és més important per a tu per a la resta de la teva vida, però... vaig decidir-ho així i ara potser no és que me'n penedeixi però sí que potser hauria d'haver fet el pas d'intentar entrar, no? A la universitat. I vaig deixar-ho aquí." (18DP)

“Però clar, ara realment és quan te n’adones i dius: hauria d’haver estudiat. Perquè et diuen sí, has fet molt esport, has anat a les Olimpíades, has quedat tercera del món, has quedat... però a mi això no em compensa avui per avui. M’entens? Hi ha gent que li explico això i no ho entén, però per mi... sí, he fet això però ara què tinc? M’entens? He de treballar en un lloc que no m’agrada i m’he sacrificat molts anys per fer un esport d’alt nivell...” (13DP)

Si comparem el nivell d’estudis i el nivell de feina obtingut (vegeu taula 12) observem que totes les persones que tenen un nivell d’estudis universitaris se situen a les escales professionals més altes.

També es constata que hi ha esportistes amb estudis secundaris que assoleixen llocs de directors o professionals. Això pot explicar-se perquè provenen d’un esport professional en el qual tenen molts contactes que els han ofert llocs de responsabilitat. Algunes d’aquestes persones actualment estan estudiant màsters per complementar la seva formació.

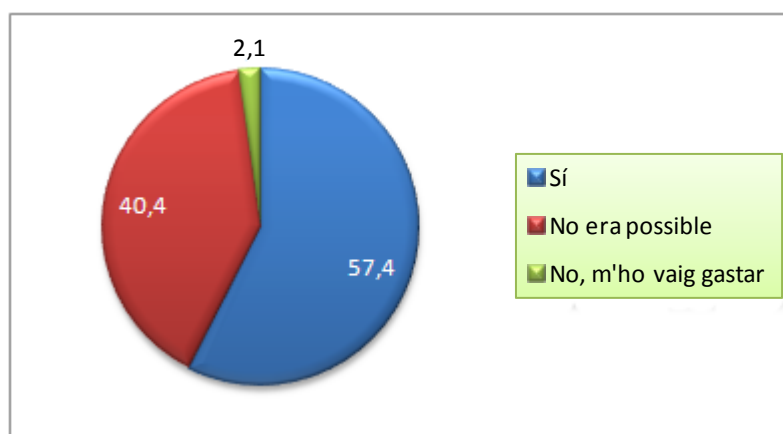
Taula 12. Feina actual segons estudis assolits

| | Estudis primaris | Estudis secundaris | Estudis universitaris | Total |
|-----------------------------------|------------------|--------------------|-----------------------|-------|
| | % | | % | % |
| Directors i professionals | 0,0 | 28,6 | 71,4 | 100 |
| Tècnics i quadres mitjans | 7,3 | 26,8 | 65,9 | 100 |
| Petits empresaris | 0,0 | 36,4 | 63,6 | 100 |
| Treballadors d’oficines i serveis | 35,7 | 64,3 | 0,0 | 100 |
| Obrers qualificats | 28,6 | 71,4 | 0,0 | 100 |
| | (10) | (35) | (49) | (94) |

4.2.2. Estalviar

Els i les esportistes que han participat en uns Jocs Olímpics a partir de 1988 gaudeixen d’ajuts financers procedents del pla ADO (*Asociación Deportes Olímpicos*). També poden rebre ajuts similars de les comunitats autònomes, suport econòmic per part dels patrocinadors, honoraris per part dels clubs, diners provinents de premis, etc. Tot i això, una vegada acabada la carrera esportiva no tothom compta amb diners estalviats i el punt de partida a nivell econòmic és diferent (Durán *et al.*, 2002). Ja sigui perquè els ajuts en aquell moment per al seu esport eren molt pocs o bé perquè no s’ha pres la decisió d’estalviar. Com veurem en la gràfica següent, un 57,4% van poder estalviar, el 40,4% expliquen que no ho han pogut fer i el 2,1% restant argumenten que ho haurien pogut fer però s’ho van gastar tot.

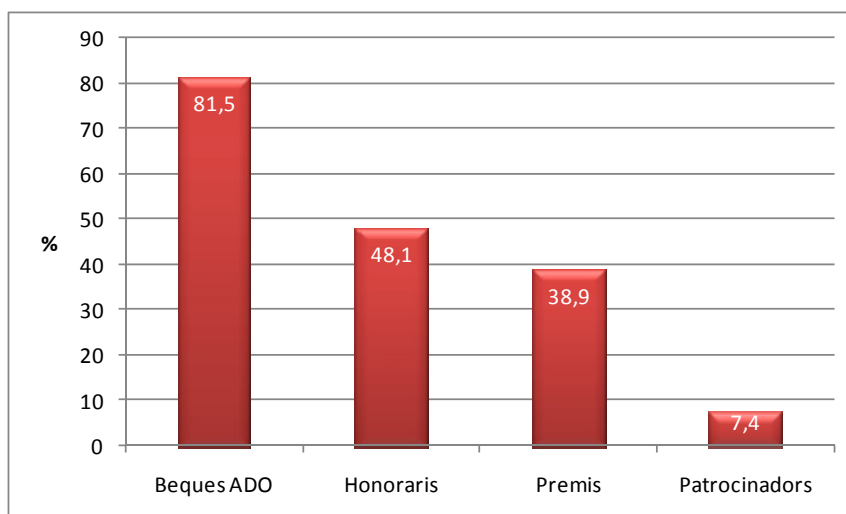
Gràfica 9. Esportistes que han estalviat en %



Per poder estalviar són molt importants les beques i els premis que reben de les diferents institucions (vegeu gràfica 10). Les beques s'han anat incrementant al llarg dels anys ja que dels esportistes retirats entre l'any 1992 i el 1995 tan sols un 36,4% podien estalviar, en canvi a partir de l'any 2000 un 70% dels esportistes diuen que van poder estalviar.

En els esports més professionalitzats són importants els honoraris que es reben dels clubs o els patrocinadors que tenen. S'observa que els esportistes d'esports més professionalitzats han pogut estalviar en un 84,2%, en canvi en els esports que s'han considerat menys professionalitzats tan sols ho han pogut fer el 39,3%. En molts casos el que els permet estalviar és la suma de les diferents fonts de finançament.

Gràfica 10. Fonts de finançament que permeten estalviar



Els estalvis han tingut diverses utilitats: en un 79,6% dels casos per pagar l'entrada de l'habitatge o l'habitatge sencer. Com deia un esportista *"cuando terminas tu etapa*

deportiva, tu casa está pagada. Entrás en el mundo laboral, empiezas de cero, pero con un bien añadido que es tu patrimonio que ya lo tienes ahí". Cal destacar que en un 9,3% dels casos els esportistes expliquen que els serveix per no haver de buscar feina ràpidament i poder viure un temps dels estalvis sense haver-se de preocupar. Altres utilitzen els estalvis per muntar negocis, pagar-se els estudis o el cotxe.

Taula 13. Utilitat dels estalvis

| | % |
|-----------------------------|------|
| Comprar habitatge | 40,7 |
| Pagar entrada habitatge | 38,9 |
| Muntar negoci | 16,7 |
| Pagar estudis | 16,7 |
| Comprar cotxe | 14,8 |
| Estar temps sense treballar | 9,3 |
| Ajudar família | 3,7 |
| Viatjar | 1,9 |
| | (54) |

A partir del fet de veure en què destinen els estalvis podem constatar que la quantitat pot ser molt diferent entre el col·lectiu esportistes. N'hi ha que tan sols poden destinar els estalvis a una sola cosa o altres que poden destinar-los a diverses. Tampoc no és el mateix poder-se comprar un habitatge que poder-se comprar un cotxe.

Vegem exemples de testimonis sobre el destí dels estalvis:

Per comprar un habitatge:

"Lo guardaba todo. Eso fue una de mis grandes ideas, guardarlo todo. No, de hecho ahorré hasta el 95, y en el 95 me lo gasté todo [...] Y ahora tengo un piso en Barcelona, sin hipotecas y sin nada... Claro, se ha revalorizado, fue en el 95, antes del boom inmobiliario, imagina... Un piso de 135 m². Y no me lo gasté justo al dejar la actividad deportiva, si no que fue en el 95, cuando aún estaba en activo, y desde el 95 hasta la retirada. Aún continuaba generando dinero gracias al deporte." (3HP)

"El dinero que ganamos nosotros a nivel, no es tanto como para gastarlo y despilfarrarlo. Por lo tanto, es lógico que cuando terminemos la etapa deportiva, podamos tener una casa sin tener que meternos en una hipoteca como están haciendo el resto de los jóvenes." (2HA)

Per poder viure un temps dels estalvis mentre busquen una feina que els interessi i no hagin d'acceptar la primera oferta a causa de la necessitat econòmica:

“Jo tenia claríssim que tot i les temptacions no volia ser entrenador. Preferia estar estudiant, o mirant per Internet abans de fer això. Ara bé també dic una cosa i aquesta és fonamental: jo econòmicament m’ho he pogut permetre i això és determinant [...] Hi ha gent que es retira i ha de mantenir la seva família. I jo, gràcies a Déu, tenia el meu raconet.” (8HP)

Per pagar-se els estudis:

“Com que tenia tots els diners fruit de la medalla em vaig poder pagar la carrera en una facultat privada que costava molts diners. També vaig anar sis mesos a Estats Units i m’ho vaig pagar jo; o sigui em va ajudar molt tot el premi dels jocs olímpics, això em va permetre viure tres anys sense la necessitat de treballar.” (7DA)

Sobretot en esports totalment professionalitzats el capital provinent de l’esport els permet tenir els seus negocis, ja sigui de restauració, immobiliaris, etc. Els esportistes que hem entrevistat van invertir els seus diners mentre estaven en l’alt rendiment esportiu.

“Tinc un negoci immobiliari, una empresa immobiliària i promotora, i ara pràcticament he obert una empresa de gestió de préstecs.” (21HP)

En aquest apartat també és important considerar les habilitats que algunes persones han tingut per utilitzar els seus contactes, informar-se sobre ajuts a esportistes d’alt nivell i fer els passos necessaris per accedir-hi. Aquestes ajuts són un complement d’estalvi personal. Així, una de les persones entrevistades afirma que els diners que li van ser atorgats li van servir per viure un temps quan estava sense feina, fet que li va permetre no haver de tocar els seus estalvis ni preocupar-se si no trobava feina immediatament:

“Me retiraba del deporte y sabía que había una partida de dinero, una gran partida destinada a la ayuda temporal de los deportistas de élite [...] utilicé mis contactos.” (3HP)

Una vegada deixat l’esport, en alguns casos han d’aprendre a viure sense tants ingressos, ja que quan feien esport en tenien molts i podien estalviar tot i no mirar el cost dels productes:

“A més a més, el que també costa molt és adaptar-te econòmicament a la precarietat, o sigui, això que et deia. Jo abans tenia el mòbil d’última generació, un portàtil, un cotxe, tenia tot el que volia i de cop i volta deixes de

tenir uns ingressos així, però tu segueixes vivint a la teva... i ostres, ara no jugo, no cobro i ostres, doncs no puc tenir cada mes un mòbil diferent, no puc canviar-me cada dia no sé què, no puc anar-me'n a comprar una samarreta que val 150 €, que abans no mirava el preu si m'agradava me la comprava, i ara miro el preu i dic, ostres, és que jo ara no puc gastar-me 150 € en una samarreta, saps? Aquest procés d'adaptar-te... jo ara no ingreso tant, i per tant no puc anar vivint com vivia abans, que anaves al 'super' i no miraves els preus de res, me n'anava a comprar i tot el que m'agradava... saps? I dius, bé, ostres, és que la llauna de tonyina del costat val 2 € menys i ara això és el que he d'aprendre, aquest detalls de dir, hòstia." (14DP)

La dependència econòmica, tal com s'ha demostrat en anteriors investigacions, pot influir en l'adaptació a la transició. L'atleta que depèn econòmicament de l'esport i que no desenvolupa altres habilitats per obtenir ingressos fora dels esportius o té pocs recursos econòmics per mantenir-se sense una nova font de finançament, té més por a la retirada esportiva i a la futura inserció laboral (Lerch, 1981; McPherson, 1980; Werthener & Orlick, 1986). Alguns d'ells avancen la fi de la seva carrera esportiva per aquest motiu. En el nostre estudi un 22,2% dels esportistes al·leguen com un dels motius per deixar la carrera esportiva que han de treballar ja que els ingressos que reben són insuficients per a mantenir la família, pagar la hipoteca, etc. També hi ha esportistes d'esports gens professionalitzats que sempre han compaginat la feina i l'esport.

4.2.3. Planificar la retirada esportiva

El fet de decidir el moment de la retirada també és un punt clau per a la transició (McPerson, 1980). A vegades significa fer-ho en clau de futur i no per obligació, perquè no hi ha una altra alternativa i el cos ja no aguanta, perquè l'entrenador ja no et selecciona, etc. (Taylor & Ogilvie, 1994; Wheeler Malone, et al., 1996; Alfermann, 2000; Taylor & Ogilvie, 2001). En un 34% dels casos els esportistes afirmen que es retiren per circumstàncies externes i un 76% afirmen que ho fan voluntàriament. Ara bé, la retirada esportiva s'ha de contextualitzar. No està causada per un únic motiu sinó per una combinació de motius (Siter, 2007), tot i que pot haver-n'hi un de predominant (Swain, 1991; Alfermann, 2000).

Com veiem en els exemples següents, quan els i les esportistes descriuen el perquè de la seva retirada parlen de diferents motius a la vegada: motius familiars, motius esportius, motius laborals, motius personals:

“Ho vaig deixar quan vaig venir aquí a [nom ciutat], o sigui, aprofitant que m’acabava de casar, va ser al 2003 després del campionat del món, em vaig quedar a res, menys d’un segon de la mínima, no vaig poder-hi participar. Em va saber greu però l’esport és així, a vegades pots aconseguir les fites i a vegades no. Doncs això, van sorgir un conjunt de circumstàncies, em va sortir la feina aquí a [nom ciutat] llavors vaig venir cap aquí i aquí la competició és difícil [...] per les instal·lacions que hi ha bàsicament.” (4HP)

“Venia de la Copa del Món, havia acabat els estudis, començava a treballar, havia de fer el projecte i m’hi havia de dedicar perquè no hem quedés penjat. Era un moment així i llavors tampoc estava del tot còmode. Invertia moltes hores i clar, si no jugaves... Van canviar el seleccionador, i el nou seleccionador em va dir que no comptava amb mi. Va ser tot un cúmul de coses que bé, val més que em dediqui a altres coses i... bé.” (23HA)

“Comences bum bum a pensar: 33, em queda un any i mig per acabar la carrera [estudis], jo volia acabar la carrera, si no pensava i continuo pensant que la reinserció laboral era complicada, i jo vull estar en el mercat, llavors vaig prendre la decisió de retirar-me.” (8HP)

“Decidí terminar la carrera deportiva cuando me ofrecieron trabajo [...] Sí, dije hasta aquí hemos llegado y bueno, me parecía el proyecto interesantísimo y... mi etapa deportiva prácticamente había terminado después de los JJOO, tenía claro que a otros JJOO no podía llegar porque Pekín... en el 2008.” (2HA)

Una esportista ho té molt clar: després d’haver assolit els objectius marcats i quan encara està a l’èxit decideix deixar la carrera esportiva a l’alt nivell:

“La gent es va sorprendre molt [...] penso que els meus millors partits els vaig jugar el meu últim any [...] Però una de les coses que tenia clares és que al llarg de la meua carrera esportiva havia vist molts ídols meus que m’havien caigut pel fet de seguir jugant... moltes vegades per beques o no sé per què. Jo sabia des del principi que a mi això no em passaria mai i que jo volia acabar a dalt de tot. I creia que 10 anys a l’elit ja eren suficients, dues Olimpíades també i preferia acabar sent el que crec que vaig acabar sent que no pas “de capa caiguda.” (11DA)

Altres esportistes no ho tenen tan clar i és l'entorn que els va forçant la seva retirada:

Sí, te van quitando becas y te van quitando patrocinadores [...] y quedé campeón de España el año pasado y te dicen que no te renuevan. Ellos mismos te van diciendo “eres viejo, comienza a retirarte”. Claro, es normal también, buscan nuevos talentos, gente joven, y claro yo ahora tengo 28 años, ya era un poco la hora de... Ahora me he comprado un piso y ya no puedo... el deporte no me daba dinero para vivir.” (26HP)

Cal dir que la llista de motius és molt variada. En un 40,4% hi ha arguments relacionats amb la manca de motivació, l'edat és un motiu considerat en un 34% dels casos, haver de treballar en un 22,3%, les lesions en un 17% de casos i els o les filles i la parella en un 14,9% i un 13,8% respectivament. Són causes similars a les que descriuen Ogilvie i Howe (1991), Taylor i Ogilvie (2001) o Siter (2007), que com a més freqüents enumeren una combinació entre l'edat, la no selecció, les lesions o la lliure elecció, entenent per lliure elecció raons familiars, la manca de motivació o el fet d'haver assolit els objectius esportius.

Altres motius menys freqüents són problemes amb entrenadors o organitzacions esportives (10,6%), com també mostren els estudis de Mihovilovic (1968) i Werthner i Orlik (1986).

En el cas de les persones que no es poden guanyar la vida a través de l'esport, una de les principals causes de la retirada esportiva està relacionada amb la carrera professional, ja sigui per estudiar o bé per trobar una feina per poder guanyar-se la vida. Econòmicament no poden viure a partir de la remuneració provinent de l'esport. Trobem resultats similars als de Greendorfer i Blinde (1985); Hastings, Kurth i Meyer (1989); Koukouris (1991) i Bussmann i Alfermann (1994). Precisament per aquest motiu alguns esportistes d'esports minoritaris i poc professionalitzats durant tota la seva carrera esportiva han hagut de combinar l'esport amb el treball.

Taula 14. Motius per a la retirada esportiva

| | % |
|--------------------------|------|
| Manca motivació | 40,4 |
| Edat | 34,0 |
| Treballar | 22,3 |
| Lesió | 17,0 |
| Fills i filles | 14,9 |
| Parella | 13,8 |
| No selecció | 11,7 |
| Entrenador/seleccionador | 10,6 |
| Objectius assolits | 10,6 |
| Bona feina | 3,2 |
| Acabar estudis | 3,2 |
| Canvi reglament | 1,1 |
| | (94) |

En l'estudi s'ha volgut diferenciar si la retirada ha estat voluntària o causada per circumstàncies externes. Així, s'observa que alguns motius són considerats voluntaris i altres són per les circumstàncies externes.

Les retirades voluntàries són causades per diferents motius, com ara trobar una bona feina, decidir acabar els estudis, raons familiars ja sigui relacionades amb la parella o amb els fills o filles, l'assoliment dels objectius esportius o la manca de motivació envers l'esport. Hi ha altres motius que els esportistes expliquen que són causats per circumstàncies externes com ara una lesió, quan no se'ls convoca a la selecció, per l'entrenador o seleccionador o per un canvi de reglament. Altres motius per alguns esportistes poden ser viscuts com a decisions voluntàries mentre que per altres poden ser considerats fruit de les circumstàncies externes. Alguns exemples podrien ser l'edat o el fet d'haver de treballar.

Quan la retirada és voluntària l'esportista té el control de la seva vida i la retirada acostuma a ser més progressiva i s'acostuma a pensar més en el futur. A vegades està bastant planificada, com seria el cas de qui decideix deixar la carrera esportiva per acabar els estudis, per treballar o perquè ha trobat una bona feina. Segons Alfermann (2000) la retirada voluntària condueix a una millor adaptació a la nova situació. L'estudi d'Alfermann *et al.* (2004: 67) demostra que una retirada planificada (similar al que nosaltres entenem per voluntària) es correlaciona directament amb una major satisfacció amb la carrera esportiva, més emocions positives que negatives una vegada finalitzat l'esport, una menor durada per adaptar-se a la nova situació i una major satisfacció de vida després de la carrera esportiva.

En la recerca duta a terme també trobem que les persones que deixen la carrera esportiva per les circumstàncies externes enyoren més la vida d'esportista (78,1%) que no pas les persones que ho decideixen voluntàriament (37,1%). Quant a la satisfacció amb la feina actual, un 96,8% de les persones que deixen l'esport voluntàriament se senten satisfetes amb la seva feina i un 40,3% en canviarien quelcom, xifra molt inferior a la de les persones que deixen l'esport per circumstàncies externes, les quals en un 78,1% estan satisfetes amb la feina actual i un 78,1% en canviarien quelcom. Respecte al temps que necessiten les persones que deixen la carrera esportiva voluntàriament per adaptar-se a la nova situació, un 59,7% diuen que no necessiten gairebé gens de temps per adaptar-se a la nova situació i un 11,3% necessiten aproximadament dos anys. En canvi, només un 15,6% de les persones que han deixat l'esport per les circumstàncies externes argumenten que no necessiten gairebé gens de temps per adaptar-se i un 34,4% necessiten dos anys per a l'adaptació.

A més, un 46,9% de les persones que deixen l'esport per circumstàncies externes es dediquen a feines relacionades amb l'esport, i de les que ho deixen voluntàriament, tan sols un 38,7% tenen feines relacionades amb l'esport.

Taula 15. *Voluntarietat versus circumstàncies externes*

| | Voluntàriament | Circumstàncies externes |
|---------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | % | % |
| Enyora la vida d'esportista | 37,1 | 78,1 |
| Satisfacció feina actual | 96,8 | 78,1 |
| Canviarien quelcom de la feina actual | 40,3 | 78,1 |
| Gairebé gens de temps per adaptar-se | 59,7 | 15,6 |
| Dos anys per adaptar-se | 11,3 | 34,4 |
| Feina relacionada amb l'esport | 38,7 | 46,9 |

Observem, doncs, tal com afirmen Alfermann (2000) i Cecic Erpic *et al.*, (2004), que les persones que deixen l'esport voluntàriament tenen més satisfacció laboral i més facilitats per adaptar-se a la transició que no pas les persones que ho fan perquè les circumstàncies els ho exigeixen.

Entre sexes observem que més dones que homes deixen voluntàriament l'esport (81,5% de les dones respecte al 59,7% dels homes). També cal fer referència al fet que un 73,5% de les persones amb estudis universitaris deixen la carrera esportiva voluntàriament, en canvi les persones amb estudis primaris tan sols representen un 50%. No s'observen gaires diferències entre les feines que realitzen actualment.

Com ja hem anat veient hi ha esportistes que s'han retirat en clau de futur i pensant en la seva inserció laboral. En canvi altres s'han retirat perquè tocava. En molts casos, quan decideixen finalitzar la seva carrera esportiva ja tenen un nou objectiu. Alguns ja estan realitzant alguna altra activitat, altres en comencen alguna just deixar la carrera esportiva com estudiar (18,3%) o treballar (73,1%). En algunes ocasions (12,9%) els esportistes passen un període en què no tenen cap activitat principal per fer. Per a aquests esportistes l'esport era tot el seu món i no tenen cap nou objectiu. En aquests casos, tal com corroboren Werthener i Orlick (1986), els esportistes argumenten que l'etapa posterior a la carrera esportiva és molt dura i fins i tot alguns entren en depressió fins que orienten de nou la seva vida.

Tal i com la literatura alerta (Werthener i Orlick, 1986; Taylor i Ogilvie, 2001), quan l'esportista no ha preparat la fi de la seva carrera esportiva i no té un nou objectiu marcat es troba amb certes dificultats en la transició.

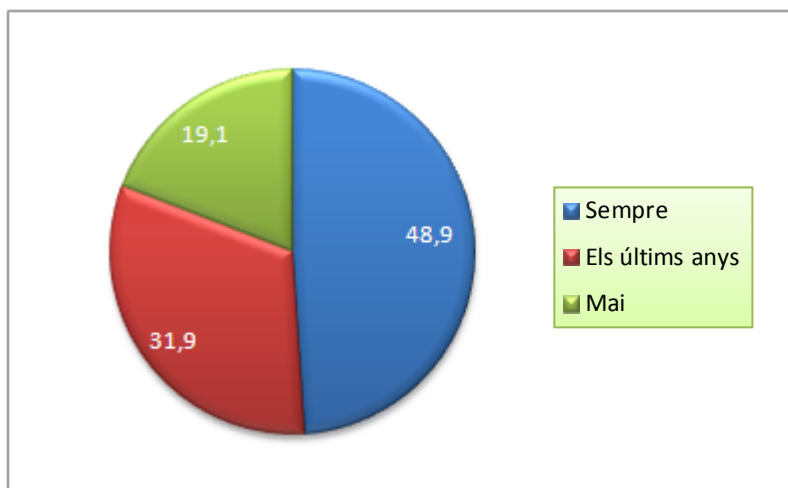
“Estaba en una situación vital bastante dura. Sin trabajo, volver a casa después de la Olimpiada, tenía problemas por enfermedad en la familia, ¿sabes? De repente fue... ¡boom! y cogí una depresión... la gente que quiero, qué voy hacer con mi vida... y fue entonces justo cuando ya en marzo o así (quan una organització esportiva li va oferir una feina).” (5DA)

“Estar allà amb el boom de la competició, treure resultats, d'estar amb gent, sempre una mica admirat, no? Perquè treia bons resultats. A ser una persona normal com aquell qui diu. Passes una mica per una etapa com de depressió, no? De pensar, ostres, a veure, he d'assimilar això perquè és el que toca.” (22HA)

“Pues hombre, por lo menos un año, menos de un año quizá [...] Lo pasas mal porque, porque ya no te compensa entrenar tanto y dices, bueno y ¿qué hago yo? A ver, porque en la vida... todo vale mucho y dices, bueno ¿qué voy a hacer yo? Entonces realmente sí que te preocupas y bueno, incluso te desmotivas, te desanimas. Y entonces piensas, ¡madre mía qué hago! O sea como que los deportistas cogemos, no digo depresión porque a ver, no le puedo llamar depresión, pero sí un poco bajón de decir, oh, yo, el mundo...” (24DP)

Si analitzem el moment en què van començar a pensar i planificar el seu futur, hi ha qui argumenta que des de sempre hi va estar pensant (48,9%), altres (31,9%) que hi van pensar els últims anys de la seva carrera esportiva i un darrer grup expliquen que no hi havien pensat mai (19,1%). Són dades molt similars a l'estudi de Svoboda i Vanek (1982).

Gràfica 11. Quan van començar a pensar en el futur en %



En les següents narracions d'esportistes podem observar que hi ha qui tenia clar des del principi que de l'esport no en podria viure, hi ha qui se n'adona uns anys abans d'acabar la carrera esportiva i n'hi ha que no ho veu fins que no deixa la carrera esportiva. McPherson (1980) argumenta que l'esportista moltes vegades presta tota la seva atenció en el seu èxit esportiu i no s'adona que la carrera esportiva és curta i s'acabarà.

"Bé, jo ho tenia molt clar, jo sabia perfectament que l'esport era una cosa temporal d'uns anys." (7DA)

"Desde el principio lo tenía claro, sabía que tarde o temprano tenía que terminar el deporte, más tarde que más temprano, y sabía que de mi deporte no podía vivir." (2HA)

"En el meu esport hi ha jugadores que de seguida veuen que no viuran d'això. A mi em va passar als 25, hi ha moltes amigues meves que han acabat o estan a punt d'acabar la carrera, i encara no s'han posat a pensar què faran després, viuen una mica el dia a dia." (14DP)

"No lo ves, es como si creyeras que vas a estar eternamente así, ¿no? Entonces claro, cuando empiezas a ver que estás llegando a un final, que tu

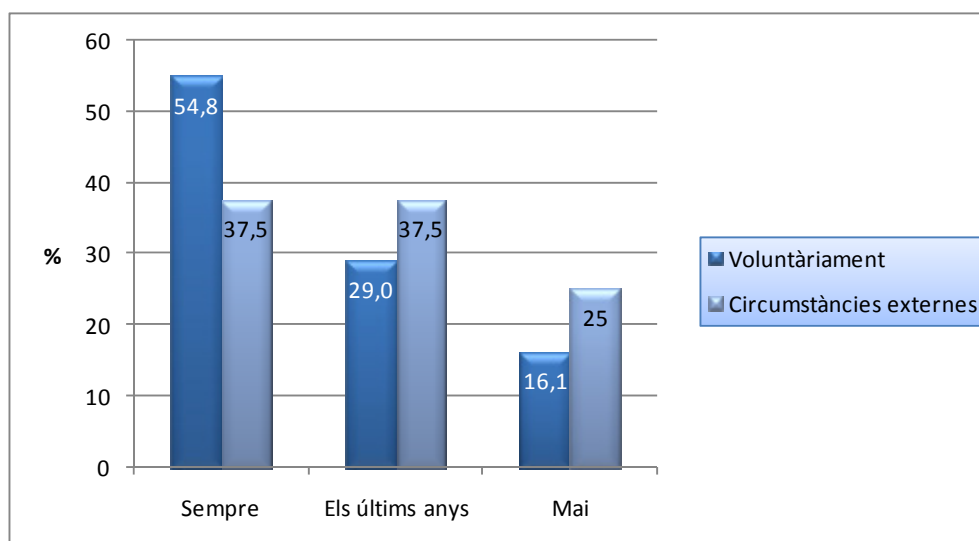
cuerpo ya no responde, que te empiezas a plantear en tu cabeza una despedida, aunque la alargas durante 4 años.” (5DA)

“No sé, et sembla que t’ha de durar tota la vida això, no? Sembla que a veure [...] no penses que pots estar fora d’això. Estàs tan involucrat en tot, amb la competició, amb... com que és tant la teva vida, et penses que això et durarà sempre.” (22HA)

“Quan vaig plegar de l’esport, aleshores és quan vaig pensar, em van venir els dubtes i què faré i de què treballaré.” (19DP)

També cal afegir que les persones que sempre han pensat en el seu futur són les que en major percentatge s’han retirat voluntàriament. Vegem-ho en la gràfica següent:

Gràfica 12. Moment en què apareix la consciència de futur segons la voluntarietat de la retirada



Cal afegir, a més, que les persones que no preparen ni pensen en el seu futur moltes vegades són les que tenen una identitat esportiva molt marcada. Només s’identifiquen com a esportistes i en deixar la carrera esportiva disminueix el seu estatus, el seu reconeixement social i durant un temps perden l’autoestima, tenen dificultats emocionals, se senten perdudes (McPerson, 1980; Alfermann, Stambulova & Zemaityte, 2001; Brewer, 1993; Cencić Erpič, *et al.*, 2004; Lavalley, Gordon, & Grove, 1997; Grove, Lavalley, & Gordon, 1997; Webb, Nasco, Riley & Headrick, 1998).

“Es que tú pasas de tener un estatus en tu deporte, un estatus y un reconocimiento, un estilo de vida ¿sabes? Un horario de vida montado, pues entrenas, comes, entrenas, viajas, compites... y de repente pasas al

anonimato, a tener que buscarte la vida, a no ser... ¿sabes? A decir “¡hostia, el mundo real!” ya no eres... en el deporte puedes ser María López que en el deporte te abre puertas. Pero en el mundo real eres uno más que has estado en una burbuja como 12 o 13 años y dices: “venga va ¿dónde voy?” y encima si has perdido un poco el tiempo, no es que lo hayas perdido. ¿Y qué sé hacer? y ¿dónde busco?” (5DA)

Observem, doncs, diferències en el procés d'inserció laboral entre les persones que han planificat la seva carrera professional fora del món de l'esport, les que han deixat l'esport voluntàriament, les que han pensat en el seu futur i les que han tingut una identitat fora del món esportiu i les que al contrari han viscut 100% per l'esport sense pensar en res més.

4.2.4. Introduir-se al mercat de treball abans d'acabar la carrera esportiva

En aquest apartat explicarem com alguns esportistes abans d'acabar la seva carrera esportiva ja entren en el mercat de treball, ja sigui de manera voluntària, en període de pràctiques o amb una feina remunerada. D'aquesta manera, quan finalitzen la seva carrera esportiva no es troben sense experiència laboral i alguns d'ells ja tenen una feina en què seguir treballant.

a. Treballar voluntàriament

S'observa que el 42,6% dels esportistes ha treballat voluntàriament i en algunes ocasions aquests treballs voluntaris acaben sent la seva feina principal. En l'exemple següent un esportista tenia interès per treballar en un projecte que inicialment es va suspendre. Tot i això, quan dos anys després va tornar a arrencar, l'empresa el va contactar de nou perquè hi treballés:

“Yo iba allí a aprender, sin trabajar y sin cobrar. Pero claro, era un contacto que tenía [...] Pero claro, me encuentro que el proyecto se paraliza y la gente se va y todo se para. Y me encuentro que hice una apuesta muy importante y me salió mal, que era que cuando dejara el deporte ir a [...]” Però no va canviar d'estratègia “y fui llamando a la poca gente que quedaba de... para ver si aquello tiraba hacia adelante. En marzo de ese año, en marzo del 2003, se aprueba el proyecto de [...] acabo el trabajo del instituto en mayo del 2004 y una gran alegría, se me abren las puertas para ver si me puedo

colocar y al final es así [...] ¿Sabes cómo lo conseguí? Con perseverancia.”
(3HP)

Molts han estat treballant voluntàriament als seus clubs i alguns després s'hi han quedat a treballar:

“Jo m’ocupava d’aquí del club i quan anava a les competicions, per exemple. Havíem d’anar a [nom de comunitat autònoma], doncs jo era el responsable d’agafar tota la gent que anava a la competició, me’ls emportava a [nom comunitat autònoma]. M’entens? Jo era el responsable del club en aquest sentit [...] era a nivell voluntari però m’ajudaven [...] cobrava una mica, una misèria, però bé.” (6HA)

El següent esportista va aprofitar un període de lesió per treballar voluntàriament i agafar experiència en el seu àmbit professional:

“Mmm... en un principio colaboré con [l’organització on treballa ara] en el año 2001. Después de que terminaran los JJOO me operé las rodillas y empecé a colaborar con ellos para preparar un congreso internacional.” (2HA)

El treball voluntari també serveix per fer contactes, perquè els coneguin i després els dirigents, entrenadors o les diverses persones de les organitzacions esportives els ofereixin feines durant o un cop acabada la carrera esportiva.

“Jo anava a un club i em deien: entrenen tal dia i tal dia, i jo deia: “Dimarts i dijous que no entreno a la tarda puc portar un equip de l’escola?” Sí. I sempre estava ficada en una cosa o una altra paral·lela als meus entrenaments. Potser per això també la gent quan acabes pensa en tu. De fet ja et dic, des que ho vaig deixar constantment em truca gent (oferint-li feines).” (14DP)

Dels esportistes que han treballat voluntàriament, un 72,5% afirmen que els ha servit per al seu futur professional. Cal constatar que més homes que dones treballen voluntàriament (44,8% dels homes respecte al 37% de les dones) i que en els esports menys professionalitzats més de la meitat d’esportistes realitzen tasques voluntàries, mentre que en esports més professionals aquesta xifra no arriba al 30%. Moltes tasques de voluntariat són realitzades dins el seu club o estan relacionades amb el propi esport. En aquest sentit en els esports menys professionalitzats moltes vegades es requereix que qui hi participi realitzi tasques voluntàries. En canvi, en els esports més professionals ja hi ha professionals que les desenvolupen o aquestes tasques són remunerades.

b. Treballar en període de pràctiques

Les pràctiques laborals d'acord amb Guillamón Fernández (2000) ofereixen l'oportunitat d'aplicar en un context real els coneixements adquirits a nivell teòric durant la carrera acadèmica. Alhora permeten socialitzar-se en el medi laboral real i contribueixen a eliminar el cercle viciós de no poder accedir a una feina per manca d'experiència i no poder adquirir experiència per no haver tingut cap feina.

Així doncs, alguns aprofiten les pràctiques que els ofereixen les universitats o els mòduls professionals per obtenir experiència i contactes. Un 23,4% de les persones entrevistades han treballat en període de pràctiques. Vegem-ne alguns relats:

Vaig començar a treballar a Barcelona, el típic, fent pràctiques en una botiga [...] era una col·laboració amb l'empresa, o sigui, allò universitat-empresa, suposo que encara ho fan [...] era totalment optatiu [...] vaig començar allà i hi vaig estar fins que vaig acabar la carrera.” (4HP)

Alguns, com passa també en el treball voluntari, comencen fent pràctiques i ja es queden a treballar a l'organització:

“Vaig començar fent pràctiques i m'hi he quedat [...] hi estic molt bé, em tenen molt ben considerat, potser per aquest estil de competició, no? de superació.” (22HA)

Hi ha esportistes que desenvolupen aquesta estratègia una vegada finalitzada la seva carrera esportiva, ja que necessiten tenir experiència per entrar en el mercat de treball.

“Perquè sabia que l'experiència laboral era important i no cobrava res, cobrava una misèria, no sé si eren, em sembla que eren per als viatges. Però bé, sabia que havia de passar per allò. Els companys de la universitat ho havien passat feia quatre anys endarrere. Vaig estar un temps treballant per amor a l'art. Jo sabia que per trobar un lloc de treball havia de fer pràctiques, llavors vaig estar uns cinc mesos sense cobrar fent pràctiques.” (10DP)

Dels esportistes que han realitzat pràctiques, un 95,5% argumenta que li ha servit per al seu futur professional.

c. Compaginar treball i esport

Un 68,1% d'esportistes comencen la seva carrera professional en l'àmbit laboral durant la seva carrera esportiva i durant un temps compaginen les dues activitats. Llavors, quan acaben la carrera esportiva, ja estan treballant i no es troben sense saber què fer.

Qui pot compaginar durant més temps les dues activitats té feines en organitzacions esportives. El col·lectiu que explica que té més dificultats per compatibilitzar treball i esport són les persones que tenen feines no relacionades amb l'esport, les quals ho poden compaginar molt poc temps. En molts casos utilitzen els dies de vacances per poder participar en les competicions. Vegem com alguns esportistes ho vivien:

“Vacances, les vacances. Sí, en cap moment em van haver de regalar cap dia ni res, jo tenia unes vacances i aprofitava les vacances per anar cap on teníem competicions o això. També, o sigui amb la federació, si feia una estada d'una setmana, deia: mira jo aquesta setmana no hi vaig perquè si no és una setmana menys que tinc per anar a les competicions.” (4HP)

“L'última copa del món va ser a [nom ciutat], vam estar tres setmanes allà, perquè ens havíem d'aclimatar. Vam estar tot un mes fora, a part de tots els entrenaments que hi havia, amb la qual cosa, clar, gastant-te les vacances hi pots anar, però no és 'plan'. És complicat, una vegada estàs treballant és complicat.” (23HA)

“Com a molt aguantes un o dos anys, perquè jo conec jugadors que han aguantat dos anys, però clar, potser han estat tres mesos fora en un any, i gastes les vacances dels següents dos anys, han estat dos anys sense fer vacances, i clar, són coses molt fortes i ho fas perquè t'agrada, perquè t'encanta, realment ho expliques a la gent i no s'ho creu. Estàs boig? Has fet les vacances per anar a jugar?! Doncs sí, he anat a uns JJOO, mira.” (9HA)

També hi ha esportistes amb treballs no relacionats amb l'esport que expliquen que no els era possible compaginar el treball amb l'esport:

“Jo la carrera la vaig acabar l'any 96, l'any d'Atlanta, i vaig continuar amb l'esport fins l'any 2000, després de Sidney em vaig retirar. I durant aquests 4 anys, doncs vaig estar fent un màster, altres cursos. Però clar, evidentment, estudiar t'ho pots compaginar, costa molt, però t'ho pots arribar a compaginar, però el treballar és impossible.” (10DP)

“El trabajo ya era imposible [...] porque si trabajas la empresa no te permita faltar tanto tiempo, igual te tirabas de concentración al menos eran diez días, más luego las salidas internacionales. No en un trabajo normal.” (15DA)

Qui tenia un treball relacionat amb el món de l'esport li era més fàcil compaginar-lo gràcies al fet que l'organització on treballaven els posava certes facilitats. Tot i això en certes ocasions no poden allargar molt temps les dues activitats a la vegada:

“Aquí al club són molt respetuosos amb el tema de la selecció i els interessava que jo estigués a la [...] quan són competicions europees o internacionals, i clar, et trobes que estàs aquí, i estar un mes fora... estar amb la selecció implica estar al dia de tot, interessa però clar, fins un cert punt, un any, dos anys, al tercer ja et diuen ostres és que... i al final acabes plegant [de la selecció].” (9HA)

“Clar, perquè això els clubs t'ho permetien, ara me'n vaig ara torno...” (17HP)

Hi ha qui utilitzava el seu sou per pagar una persona que la substituís:

“L'últim any de Sidney ja vaig començar a treballar, no? O sigui, tenia beca i treballava, el que passa és que bona part del meu sou anava a parar a la gent que em substituïa, perquè hi havia gent que feia les meves hores, perquè em passava molts períodes fora.” (11DA)

Els i les que han estudiat expliquen que els era més difícil poder compaginar treball i esport que no estudis i esport.

“[El treball] és pitjor que els estudis, perquè els estudis mira si un dia no vols anar a classe, doncs no passa res, si un dia estàs cansat i no vols anar-hi no passa res, però quan treballes no pots dir: mira, avui no vull anar a treballar, no hi vaig, això no ho pots fer. Per això costa més, per la resta és el mateix, tot i que són més hores de treball que de classe normalment. Vas més de cul, però bé, és el mateix.” (4HP)

“Jo crec que és més cansat treballar i entrenar que estudiar i entrenar. La veritat és que sí, perquè no sé, quan estudies tens menys responsabilitat, no? [...] jo portava pitjor treballar i entrenar que estudiar i entrenar.” (11DA)

En aquest apartat cal destacar l'estratègia d'un esportista, que quan el seu club el volia fitxar pel seu rendiment esportiu va posar com a condicionant que li oferissin treball i que li paguessin cursos de formació:

“Jo els vaig deixar una mica [...] quan ets molt jove no tens el cap a lo millor... les coses et van bé a nivell esportiu, doncs bé, vas fent esport, vas relaxat, no treballes. Doncs jo els vaig sorprendre perquè jo sempre havia pensat: Què hem passarà en el futur? Jo sabia que no guanyaria aquests 100 milions, que no era futbolista, jo sempre pensava, i bé, quan això s'acabi què? Jo vull tenir un futur, jo vull tenir un futur professional. Aleshores jo els vaig dir: mireu, jo vinc, però vinc amb la condició que vosaltres em doneu una feina.” (17HP)

Aquest esportista a partir d'aquest moment en moltes ocasions va estar compaginant el treball i l'esport en la mateixa organització on entrenava. Vegem-ho amb les seves paraules:

“Tenia l'avantatge que en estar en clubs esportius on jo també jugava, doncs em podia arreglar millor els horaris, o sigui, jo entrenava amb l'equip a les dotze del migdia. Llavors a les dotze agafava, sortia del despatx i me n'anava [a entrenar].” (17HP)

En diverses ocasions els llocs de treball obtinguts durant la carrera esportiva han esdevingut la feina definitiva o ja encaminava cap a la feina “definitiva”, altres eren feines esporàdiques que els han donat experiència però que no ha coincidit amb l'àmbit laboral “definitiu”. Un 85,9% argumenta que la feina o feines que va tenir durant la seva carrera esportiva li van servir per al seu futur professional.

4.2.5. Saber aprofitar el capital acumulat

En el capítol de l'estat de la qüestió ja hem esmentat, seguint Heinemann (1998b), que en finalitzar la carrera esportiva els i les esportistes compten amb un capital caracteritzat per la popularitat, els contactes, el coneixement de la tècnica i la tàctica esportives, així com també el coneixement dels entorns esportius. A continuació es posen de manifest relats d'esportistes que ens expliquen que aquest capital ha estat útil o, com afirmen Conzelmann i Nagel (2003), que ha tingut una influència positiva en la seva inserció laboral. S'observa també que aquest capital pot ser de gran ajuda per afrontar la vida posterior a la carrera esportiva, tot i això com a tal serveix poc, s'ha de treballar.

a. Popularitat i contactes

El fet de ser populars i tenir contactes dins del seu esport, juntament amb la seva formació, fa que dirigents i altres persones del món de l'esport els ofereixin treball:

“La veritat és que aquesta feina va ser... és molt curiós perquè... em van fer un homenatge i aleshores bé, en aquest homenatge com en tots els homenatges hi ha polítics i els polítics moltes vegades parlen i els agrada parlar i bé, les mil i una lloances i no sé què, i has fet molt per l'esport català i espanyol. O sigui, molt bé [...] i aleshores el president d'aquí va agafar el compromís públic que ell necessitava una persona. Ell em coneixia perquè ell havia estat president de la federació durant bastants anys. Aleshores ell em coneixia com a persona, com a jugador, sabia les inquietuds que tenia, sabia que havia estat estudiant i que havia estat treballant a diversos clubs esportius i aleshores sabia una miqueta quina era la meua carrera tant professional com acadèmica. Aleshores va dir que ell agafava el compromís de donar-me una oportunitat a nivell de feina [...] em va trucar, va dir que volia parlar amb mi, em va dir quin tipus de feina oferia [...] i que creia que la persona que necessitava era jo, tant a nivell professional com a nivell d'imatge, com a nivell de tot. Aleshores jo la veritat és que ja creia que era el moment d'intentar trobar un altre cop una feina i va ser quan vaig dir: probem-ho i a veure què tal. I mira, ja fa tres anys.” (17HP)

“Y el nombre, a ver pues haber sido quien has sido en el deporte pues me abre muchas puertas evidentemente. O sea, cuando llamas a una puerta si te llamas Pérez o te llamas como yo me llamo, la verdad es que cambia. Porque siempre hay alguien que se acuerda, ¿no?” (20HA)

“L'esport d'alt nivell serveix per totes les relacions que he fet durant aquest temps, i per conèixer segons quin tipus de gent va molt bé. I el que parlava abans, a nivell d'imatge tinc moltes portes que almenys m'escolten, no?” (21HP)

“Entonces cuando entras en el mundo del deporte eres más o menos conocido, digamos que tienes networking, contactos, conoces a mucha gente y las opciones de conseguir un trabajo son muy elevadas.” (3HP)

Com veiem, el fet de ser coneguts en el món de l'esport els obre les portes en el món laboral, resultat similar al que recollia l'estudi de Gabler (1997; crf. Colzelmann & Nagel 2003) i Hackfort *et al.*, (1997). Com veurem més endavant, en un 68,1% han trobat alguna de les seves feines, ja sigui relacionades amb el món de l'esport o no, gràcies a l'entorn esportiu. Alguns treballen a clubs, federacions, centres d'alt rendiment o van aconseguir les seves feines a partir de dirigents, patrocinadors, tutors, amistats o coneguts del món de l'esport.

Cal dir, però, que també hi ha molts esportistes que tenen un sentiment d'abandonament, que ells o elles han fet molt per l'esport i després ningú vol saber-ne res, no reben suport ni ajut de les institucions que han estat representant.

"Y es que además no me dijeron nada. Si por lo menos te lo dijeran... pero es que no te dicen nada, o sea, tú acabas y yo dije: 'Que me voy' y ellos dijeron: 'Vale, adiós', ¿me entiendes? No te dicen: 'Oye, que hay un programa que tal...' no te dicen nada." (1DA)

"El que està clar és que quan estàs a dalt t'ajuda molta gent, és a dir, quan no necessites ajuda hi ha molta gent amb tu, però quan realment ho necessites... A mi també em costa molt de demanar, vaig a aquest i li demano o vaig a l'alcalde que ja el coneixia i tal. Però després, quan ja no estàs vinculada amb l'esport, que ja ho has deixat, ja és com si... ja vindrà una altra, m'entens?" (13DP)

b. Coneixements tècnics i tàctics esportius

Els coneixements de la tècnica i la tàctica esportius són de gran utilitat juntament amb l'experiència laboral i els cursos de monitoratge i entrenadors o entrenadores que ofereixen les federacions o l'Escola Catalana de l'Esport per a qui vol dedicar-se professionalment a l'entrenament.

"A mi molt, perquè clar, jo inicialment em vaig basar molt en la meva experiència com a jugador del club, com a jugador de la selecció, em basava molt en això. Tots els meus coneixements adquirits que jo podia traslladar a l'escola venien d'aquí, no venien d'una titulació meva, venien dels meus coneixements adquirits com a jugador. Com a jugador i també de la meva experiència treballant amb nens, tot suma." (9HA)

Tot i l'experiència també cal la formació. Aquest jugador, quan va veure que es dedicaria laboralment a aquesta feina, va començar a formar-se:

“Perquè el que intento sobretot és formar-me en el món en què estic treballant. Vaig fent cursos, sobretot cursos de la federació internacional, de l'europea, que són títols reconeguts dins del món del meu esport. Intento fer coses d'aquestes [...] cursos a què t'apuntes, sobretot per temes de didàctica i educació.” (9HA)

Altres aprenen del seus entrenadors i també volen complementar-ho amb els cursos, tot i que en aquest cas, abans de fer el curs, té la percepció que no li serviria de gaire:

“Fa molts anys que m'hi dedico. I això sí que ho tenia el meu entrenador, en tot moment t'explicava com anava la planificació de la temporada, quin tipus d'entrenament fariem. Hi ha altres entrenadors que es dediquen només a entrenar-te i ja està. Però al meu entrenador, també li haig d'agrair això. Que m'ha ensenyat molt perquè m'explicava el que fèiem [...] jo ja t'ho dic, ara faré el curs d'entrenadora. Però segurament no aprendré més del que ja sé.” (18DP)

També hi ha els qui es dediquen a entrenar equips o altres persones durant la carrera esportiva però saben que no volen dedicar-s'hi tota la vida. Una vegada acabada la carrera esportiva o al cap d'un temps canvien la seves orientacions laborals. A vegades els serveix per tenir una feina un cop acabada la carrera esportiva i poder-ne buscar una altra tranquil·lament sense haver-se de preocupar pels temes econòmics. Hi ha un 13,3% d'esportistes que inicialment en el seu procés d'inserció laboral tenien una feina relacionada amb el món de l'esport que en el moment actual ja no tenen.

“Dins del món del meu esport l'experiència val molt, no? Jo he tingut la sort de tenir molts entrenadors i de tots s'aprèn, no? Jo de petita, sempre havia entrenat molts equips, era un hobby per a mi [...] Llavors quan acabo la carrera esportiva estic dos anys treballant en la direcció tècnica de l'escola i entrenant l'equip absolut femení, però arriba un moment que decideixo buscar-me la vida en un altre lloc.” (11DA)

c. Coneixement de l'entorn esportiu

Conèixer la cultura de l'organització i les relacions que s'hi estableixen és important per adaptar-se al lloc de treball (Le Roux *et al.* 1999). Els i les que continuen treballant dins el món de l'esport coneixen molt bé la seva cultura i saben com desenvolupar-s'hi. N'hi ha que continuen treballant dins del club on han estat sempre, coneixen la cultura esportiva de l'organització i això és un valor afegit important juntament amb la seva formació.

“Sóc aquí de tota la meua vida, des que tenia 5 anys. Coneixes a tothom i tot és més fàcil. És un valor afegit, per ells i per mi. Clar, el treball d'inici d'adaptar-te no el tens. És una facilitat. Això ho va tenir en compte el club a l'hora d'agafar-me, van dir: sap d'això, sap com va.” (9HA)

Hi ha qui aprofita aquesta cultura i els valors de l'esport per oferir aquests coneixements a empreses:

“Arran de la nostra trajectòria i la nostra experiència en l'esport creiem que podem donar, podem oferir els nostres coneixements a empreses amb el tema de motivació, treball en equip, comunicació, coses de recursos humans, podem ajudar fent xerrades i tallers d'aprenentatge, també activitats a l'aire lliure i tal. Hem muntat una empresa amb aquest tipus de serveis. Però clar, estem començant, i a part ens estem formant nosaltres, perquè fer una xerrada adreçada a directius d'empreses no és fàcil.” (12DA)

d. Habilitats i valors personals

Tot i que els estudis sobre socialització en l'esport ens alerten de les dificultats de transferir les habilitats adquirides a nivell esportiu a altres nivells o àmbits de la vida (García Ferrando, Lagardera, Puig, 2002) és molt corrent creure que hi ha transferència. Les persones entrevistades no en són una excepció. Volem destacar la perspectiva subjectiva que tenen sobre aquest tema i com creuen que les habilitats desenvolupades en el món de l'esport els han servit per aplicar-les en altres situacions de la vida i en aquest cas en el món del treball.

Les habilitats o valors que més destaquen són l'esperit de sacrifici (40%), el treball en equip (31,1%) i la disciplina (30%).

L'esperit de sacrifici:

“El sacrifici que has de fer per poder-ho compaginar tot i poder-ho fer tot el millor possible i rebaixar la marca... jo m'imagino que també vulguis o no, aquesta capacitat de dedicació o de sacrifici doncs [...], jo crec que s'encomana o es trasllada en el món laboral.” (4HP)

Treball en equip:

“Sobretot formar part d'un grup crec que com a persona aprens moltes coses. I moltes vegades, dins d'una empresa, crec que és molt diferent una persona que ha fet esport d'una que no n'ha fet, saps compartir més, jugues en grup [...] tens més avantatges, estàs més acostumada a tractar amb gent i no sé, crec que l'esport m'ha ajudat a créixer molt com a persona.” (11DA)

Disciplina

“I tant, per al món laboral [...] la veritat és que quan jo estava al centre doncs bé, és veritat que jo volia un ordre, una disciplina, una puntualitat. Hi ha molts valors que et dóna l'esport que després tu els apliques a la teva vida laboral, ja siguis advocat o el que siguis, l'educació, el respecte, la competitivitat. També dir, si avui tinc 10 pacients, demà en vull tenir 12, vull guanyar més, he de moure'm [...] també t'ajuda a madurar com a persona.” (14DP)

“Cuando me hicieron la entrevista para el trabajo dije que... te preguntan lo típico, a ver ¿cómo te defines? A ver soy disciplinada porque desde que tenía 14, 15 años he estado en un equipo, quieras o no el deporte es una disciplina, tienes que ir, te ayuda para tu vida laboral porque tienes una disciplina, unas responsabilidades. Yo creo que me ha servido para eso.” (15DA)

“Sobre todo ahora en el trabajo soy super disciplinado. Es que en mi deporte no es decir hoy hago un entreno fabuloso y mañana estoy dos días que no pasa nada, es cada día, cada día, cada día. Pues esa disciplina y esa... esa... no se, cómo te explicaría. Que no puedes bajar nunca la guardia y tal. Pues eso, siempre lo he trasladado al trabajo. Incluso algunos me lo dicen, que soy muy metódico, muy tal, muy disciplinado y tal. Yo creo que eso lo he cogido del deporte porque tampoco yo de joven no era así. Era una cabra

loca y ya está. Por eso no sé, la disciplina, el deporte yo creo que sí que me la ha dado.” (16HP)

“Sí, aprens disciplina perquè és important, sense no vas a cap lloc. També compromís.” (9HA)

En un 27,8% també creuen que l'esport els ha format com a persones:

“L'esperit de superació, de manera de fer, no? Jo crec que una mica m'ha format com a persona.” (22HA)

Altres valors que destaquen, però amb un tant per cent menys elevat, són la responsabilitat (11,1%), la perseverança (11,1%), la força de voluntat (10%) o l'exigència (8,9%). Altres també destaquen que viatjar (10%) els ha estat molt útil per a la seva carrera professional.

La literatura també fa esment del lideratge, ja que d'acord amb Baillie i Danish (1992) l'habilitat de lideratge pot augmentar perquè molts infants que es dediquen al món de l'esport poden ser vistos com a líders. Aquesta habilitat ha estat destacada en alguna ocasió en les entrevistes en profunditat:

“Yo vengo de un deporte en el que hay mucha disciplina, muchos valores como la disciplina, la constancia... aunque sea un deporte individual trabajas con un grupo, aprendes a cooperar, a... luego también piensa que yo era la más mayor del equipo y tenía un poco del liderazgo del grupo, supongo que todo eso son cosas que luego en el trabajo te ayuda.” (5DA)

4.2.6. Recapitulació

En aquest punt s'ha fet un relat de les accions desenvolupades. S'ha fet una descripció detallada en funció de l'anàlisi de contingut de les entrevistes realitzades i de l'anàlisi estadística dels qüestionaris. A partir d'aquesta anàlisi apareixen un seguit d'estratègies que els i les esportistes desenvolupen i que els són útils per a la seva inserció laboral, que com hem vist són: formar-se acadèmicament, estalviar, planificar la retirada esportiva, tenir una identitat a part de l'esportiva, introduir-se al mercat de treball ja sigui de manera voluntària, fent pràctiques o pròpiament treballant, i una darrera, saber aprofitar el capital acumulat.

S'ha constatat que darrere d'aquestes estratègies hi ha un denominador comú que és la consciència de futur. Les persones que implementen estratègies i que prenen decisions

per preparar el seu futur professional tenen consciència que en un temps proper l'esport se'ls acabarà, que no en podran viure tota la vida i que han de fer quelcom per preparar el seu futur.

En aquest apartat les estratègies han estat descrites aïlladament les unes de les altres, però com veurem en el darrer punt aquestes actuacions interaccionen entre elles donant lloc als perfils d'inserció laboral. Abans de descriure els perfils d'inserció laboral s'ha de tenir en compte que les estratègies es desenvolupen en un context i en aquest context hi apareixen les característiques personals i un seguit d'agents socialitzadors que influeixen sobre les decisions preses pels i les esportistes. Vegem-ho en l'apartat següent.

4.3. Factors que influeixen en les estratègies desenvolupades

En aquest apartat es presenten els factors personals i els agents socialitzadors que influeixen en les estratègies desenvolupades.

4.3.1. Factors personals

Tal com s'ha vist a l'estat de la qüestió, la vessant psicològica i individual de la persona és un dels factors per tenir en compte per a la inserció laboral. Els resultats ens mostren que l'edat i l'actitud han tingut una influència en la inserció laboral. Inicialment es pensava que el tipus d'esport podia ser un factor individual rellevant, però s'ha vist que persones del mateix esport poden tenir perfils totalment diferents i pel que fa a la variable sexe s'han observat diferències (les quals es mostren al llarg del capítol de resultats), però caldria una anàlisi més profunda que incideixi directament en aquest aspecte.

a. L'edat

Tal com Schlossberg (1981) proposa, l'edat és un dels factors determinants a l'hora de desenvolupar estratègies per a la transició. En aquest sentit es relaciona clarament la maduració personal amb el desenvolupament de la carrera esportiva i les estratègies per a la inserció laboral.

S'ha observat que aquest factor en molts casos desperta un sentiment de consciència, de pensar en el futur, en el que vindrà. Alguns expliquen que quan tenen 18, 20 anys no pensen en el seu futur però que amb l'edat comencen a pensar-hi i a saber el que volen. Alguns en un moment determinat el comencen a preparar, altres van allargant la carrera esportiva fins que amb l'edat, tal com apuntaven Cecic Erpic *et al.*, (2004) i Svoboda i

Vanek (1982), el rendiment físic disminueix, les motivacions canvien i és quan veuen la retirada esportiva més propera. Llavors comencen a tenir un sentiment de preocupació per al futur, ja que no l'han preparat. En alguns casos també allarguen molt la carrera esportiva perquè no saben què fer i no tenen un objectiu de futur a part de l'esportiu.

“Cuando el tiempo pasa, tienes 18, 20 años, no estás por lo que tienes que estar, pero cuando ya pasan los 24, 25 años... como no tengas las cosas claras...” (2HA)

“No, no, la veritat és que et vas fent gran i cada vegada ho veus més clar, no? Que necessites alguna cosa per viure.” (4HP)

“El año de la olimpiada [...] me empezaba a preocupar bastante lo que iba a hacer el resto de mi vida, el resto de mi vida laboral y claro, obviamente, la edad ya eran 33 años, había alargado mucho mi carrera deportiva, la experiencia en el mundo laboral nada, cero. Había hecho clases de mi deporte [...] Yo sabía que en cualquier empresa la gente de mi edad ya estaba en un nivel de preparación que yo no podía ofrecer obviamente, entonces los últimos 4 años esos tuve bastantes problemas pensando en qué iba a hacer.” (5DA)

“Totalment. També l'entorn, els meus pares, jo que deia, hòstia que en tinc 25... i he d'anar a la universitat, i veies que tothom a classe tenia 18, 19 anys, i clar, jo amb 25 era la més gran. I clar dius, ostres he perdut el temps però és que ho he de fer ara o mai. Llavors et fiques i ho fas. Vaig pensar, són 3 anys, si m'hi dedico la trauré i ja està.” (14DP)

b. Actitud

En aquest punt cal destacar les actituds que mostren les persones vers la seva vida. Entenem per actitud una certa regularitat en els sentiments, pensaments i predisposicions de la persona per actuar en relació amb algun aspecte de la seva vida (Secord & Backman, 1964). L'actitud està vinculada a la manera de realitzar una tasca o una activitat, ja que és necessària una disposició a l'hora de dur-la a terme i implica el compliment d'una norma comuna o pròpia (Riera, 2005).

Trobem que les persones que desenvolupen estratègies i que porten dues vides paral·leles tenen una actitud d'esforç i de compromís. Concretament s'observa que tenen

molt esperit de sacrifici. On es constaten molt les actituds que tenen és en el moment en què parlen dels seus estudis acadèmics:

“És molt difícil, és molt sacrificat.

P: Com t’ho feies?

R: Doncs a veure, caps de setmana. Els caps de setmana que no competies, doncs havies d’aprofitar per estudiar. I era doncs això, una vida supersacrificada. Doncs això, l’any d’Atlanta vaig fer unes olimpíades, i al mes d’agost, en comptes d’anar de vacances, em quedava estudiant. Vull dir, sacrificques unes coses per altres. I quan marxaves fora hi havia estones que tenies lliures i ho vas fent com pots.” (10DP)

Altres tenen un caràcter que els agrada estudiar i gaudeixen d’un ànim i una disposició per a fer-ho. Per a aquestes persones no és difícil ni un sacrifici:

“No sé, son caracteres, la verdad. Tampoco me resultaba un sacrificio, todo lo contrario, yo iba a clase y veía a mis compañeros, ellos iban a clase con pocas ganas porque tenían que estudiar, empezaban a trabajar, ¿no? Pero para mí era mi tiempo libre, por lo tanto, no era un sacrificio. De hecho tampoco era un sacrificio mantener una cierta disciplina porque tampoco he sido de ir a discotecas, salir... tampoco me gustaba, entonces si no hubiera hecho deporte o hubiera estudiado, tampoco me hubiera ido de juerga toda la noche. Por lo tanto, tampoco tenía la sensación de que necesitara algo más, no dejaba de hacer nada importante, por lo tanto hacía lo que quería hacer, no era un sacrificio. Salía de una manera fluida, muy natural. Sobre todo cuando eres joven, me refiero a 24-25 años.” (3HP)

És necessària la força de voluntat:

“Per tot una mica, també per vagància meva, per l’esport... però bé, els meus companys van acabar a l’any, però jo vaig repetir un any, 3r de BUP. Si hagués volgut ho faig tranquil·lament perquè el meu esport en aquells moments tampoc era un nivell tan bèstia d’exigència. El que passa és que requereix saber que estàs jugant, que estàs estudiant, requereix estar molt concentrat, i en aquestes edats a vegades estem desconcentrats [...] trobar el temps necessari per fer l’esforç de concentrar-te, fer els treballs i tot això, és doble esforç comparat amb una persona normal. Però tampoc hi ha excuses,

hi ha molta gent esportista que té moltes carreres i en el meu equip hi havia gent que realment... inclús una persona és doctora, hi ha moltes llicenciades. Crec que un esportista moltes vegades ha de tenir molta força de voluntat i això t'ajuda a compaginar les coses.” (9HA)

“Y una de las cosas que quería hacer era magisterio. Pero bueno, que luego por comodidad o por perrería no lo hice.” (16HP)

“I... bé... ho hauria pogut provar un altre any, però... a veure, si... amb les hores que dediques a l'esport ja és complicat compaginar el curs escolar, COU o BUP o el que sigui, imagina't si ho has de fer pel teu compte, no? Encara més complicat. I potser em faltava una mica de força de voluntat per poder-ho fer. I... allà vaig deixar-ho. Vaig fer un curs acadèmic d'administració d'empreses, però res, no vaig acabar fent res important d'estudis [...] és que són moltes hores i fa falta voluntat per poder aguantar un ritme acadèmic important [...] era complicat i faltaven ganes, la veritat.” (18DP)

Capacitat de viure amb la incertesa. N'hi ha que poden viure amb la incertesa de no saber que faran després de l'esport, viuen 100% pensant en l'esport. En canvi altres necessiten saber que un cop acabi l'esport estaran preparats per entrar en el mercat de treball.

Sí, sí, la veritat és que si no hi penses la veritat és que jo en el meu cas estaria molt angoixat, és que jo hi havia de pensar per nassos, si no hagués estat preparant el que faria després de l'esport, jo crec que m'hauria sortit pitjor, perquè tindria aquesta angoixa de dir bé, ara estic guanyant uns diners i tal, però imagina't que em lesiono o que jo què sé, de cop i volta no em surten els resultats i totes les beques que tinc doncs ja no ho tinc, què passa, no? (4HP)

Alguns comenten quines actituds tenen o s'imposen per trobar i conservar les feines.

Aquestes són:

Perseverança:

Tuve la suerte de estar delante del director del ... y que él vio que tenía mucho interés y que podía aportar cosas al proyecto. ¿Sabes cómo lo conseguí? Con perseverancia (3HP)

Treball:

“No sé, perquè sóc un bon xicot. No sé, sóc treballador, i a tot arreu on he treballat la gent ha quedat contenta, llavors doncs no em costava.” (6HA)

“Yo también pues por mi carácter he sido siempre una persona muy seria, entonces yo si tenía que trabajar 16 horas, trabajaba 16 horas. Yo me compaginaba y ellos veían que cuando... pues si me encargaban una cosa... pasara lo que pasara si yo me tenía que ir al campeonato del mundo fuera, pues si me tenía que ir el jueves y tenía que estar el miércoles trabajando hasta las 3 de la mañana, pues estaba trabajando hasta las 3 de la mañana para poder irme y dejarlo todo listo. Y también pues el trabajo que hacía lo hacía bien, pues todo fue fácil. No sé, en ese aspecto no hubo nunca ningún problema, ¿no?” (20HA)

Exigència:

“Jo sóc una persona molt exigent amb mi mateixa, i quan faig una cosa la intento fer al 100% i si sé que no ho puc donar, prefereixo no fer-ho.” (11DA)

4.3.2. Agents socialitzadors identificats

A continuació es presenten els agents socialitzadors que formen part del context en què succeeixen els processos d'inserció laboral. En algunes ocasions poden fomentar la implementació d'estratègies o no perquè els i les esportistes preparin i planifiquin la seva entrada al món laboral. Com veurem les estratègies dels i les esportistes no responen a un únic agent socialitzador, sinó a la interacció de més d'un (Ambler & Wilson, 1995; crf. Andriof & Waddock, *et al.* 2002). Els agents socialitzadors s'han classificat a partir de les accions dutes a terme en el curs del procés d'inserció laboral.

a. Agents que influeixen en la formació acadèmica

Hi ha algunes accions que estan clarament influïdes pels agents socialitzadors que envolten l'esportista. La que més destaca en els qüestionaris i entrevistes realitzades és la influència en la formació acadèmica.

Qui més influeix positivament en la necessitat de formar-se acadèmicament són els pares i les mares. En un 85,5% dels casos es respon que els pares o mares han influït positivament en els estudis. La família va seguida pels entrenadors o entrenadores, els

companys i companyes, el professorat i els germans o germanes. Tots aquests últims agents, però, són esmentats per menys de 10 esportistes.

Taula 16. Agents que influeixen positivament en la formació acadèmica

| | % |
|----------------------|------|
| Pare i mare | 85,5 |
| Entrenador/a | 11,6 |
| Company/a | 10,1 |
| Professorat | 10,1 |
| Germans/es | 8,7 |
| Parella | 7,2 |
| Directiva | 2,9 |
| Federació | 2,9 |
| Centre alt rendiment | 2,9 |
| Mentor/a | 2,9 |
| | (69) |

Quant a influències negatives, el que més s'esmenta és el professorat seguit pels i les entrenadores, les federacions i els centres d'alt rendiment.

Taula 17. Agents que influeixen negativament en la formació acadèmica

| | % |
|----------------------|------|
| Professorat | 43,6 |
| Entrenador/a | 20,5 |
| Centre alt rendiment | 17,9 |
| Federació | 17,9 |
| Pare i mare | 7,7 |
| Universitat | 7,7 |
| | (39) |

Pares, mares, germans i germanes

La família és fonamental per incidir en la formació acadèmica dels fills o filles. Quan són al principi de l'èxit esportiu o quan són menors d'edat els pares i mares juguen un paper important en la seva educació. En el col·lectiu d'esportistes que han decidit estudiar trobem que hi ha una influència familiar important (71,4%). Cal destacar que les famílies que influeixen més en els estudis dels seus fills o filles habitualment tenen un capital econòmic i cultural alt. Això té relació amb altres estudis, que manifesten que el nivell d'educació i l'estatus ocupacional dels pares i mares estan associats amb les aspiracions educatives i ocupacionals dels seus fills i filles (Fitzgerald & Betz, 1983; Hill & Duncan, 1987; Jodl, Michael *et al.*, 2001). També cal dir que hi ha famílies amb capitals econòmics i culturals mitjans o baixos que també influeixen sobre els fills i filles perquè tinguin més estudis que els seus progenitors.

Els pares i mares utilitzen el seu poder i legitimitat per pressionar els fills i filles fins que aconseguen el nivell de COU. Una vegada aconseguit habitualment accedeixen a la universitat i aconseguen en més o menys anys la carrera acadèmica. A partir d'aquest moment els pares i mares prenen un paper més secundari, probablement per l'edat del fill o filla i perquè ja saben que han arribat a estar dins de l'ensenyament superior. Vegem-ne alguns exemples:

"El meu pare em va dir: mira, jo només et dic una cosa, si vols jugar la teva obligació és treure't fins el COU i selectivitat any per any. Si no pots deixem de jugar, la carrera m'és igual que te la treguis amb 5, 7, 8, 9 o 10 anys m'és igual [...] Llavors des d'aquest punt de vista els meus pares han tingut molta transcendència"(8HP)

"Llavors els meus pares fins a COU em pressionaven perquè estudiés, a partir del COU em van dir que estudiés el que volgués i m'ho prengués amb calma. Que t'ho treus en tres anys i a la primera, perfecte, que t'ho treus en cinc anys, bé, almenys ja estàs encarrilada. Però tot el que és l'EGB, el BUP i el COU això sé que m'estaven a sobre. Tot i això no els costava estar a sobre, perquè jo era superresponsable." (10DP)

"Més quan estava amb el BUP i el COU, després amb la carrera ja vaig ser jo. Sí, era més quan ets més jove." (12DA)

"La meua família sempre m'ha dit que eren més importants els estudis que la l'esport. Però clar, quan veuen que tens resultats, que a mi el que m'agrada realment és això i que... i que... bé, jo per altra banda vaig intentar estudiar altres coses, doncs... van cedir, no? Això sí, que em van dir que fins el COU havia d'arribar. Després... que fes el que volgués." (18DP)

Aquests resultats són similars als trobats en altres estudis (Torregrosa & Mimblero 1999: 39), els quals també reflecteixen que els pares i mares tenen un paper important a l'hora d'inculcar hàbits d'estudi als seus fills i filles.

Altres eduquen els seus fills i filles de manera que vegin que formar-se és important, donant-los la responsabilitat de fer-ho.

"Això, els he d'agradir molt als meus pares [...] els meus pares no em van pressionar tot el que m'haurien d'haver pressionat amb el tema dels estudis quan jo era jovenet. Però també tinc la sort que em van educar tan bé que jo

em vaig adonar del que t'estic dient, va arribar un moment que vaig dir, hòstia, a veure, jo he deixat els estudis i no he fet carrera, bé, que tampoc vull ser metge ni res, però alerta, has de tenir una formació. Perquè el que no pots fer és estar fins als 35 anys amb l'esport, no formar-te i no tenir cap experiència laboral, i llavors què faràs? Llavors aquesta educació a mi em va fer el obrir els ulls i dir: has de fer alguna cosa. Llavors va ser quan jo vaig dir, no, no, jo vull la feina i jo vull començar a formar-me ara com a treballador i a nivell acadèmic, i va ser quan vaig començar a fer-ho.” (17HP)

Observem també que quan es demana si els pares i mares havien influït en els estudis, en certes ocasions l'esportista contestava que no, tot i que cal tenir en compte que els fills i filles poden no percebre la influència dels pares i mares quan ja estudien:

“Sí, a veure, sempre m'han deixat fer el que jo he volgut, com que sempre els semblava bé el que feia, llavors mai havien de dir-me res, si hagués deixat els estudis doncs no sé, segurament m'haurien dit, home, no ho deixis... imagino que sí, imagino que m'haurien dit intenta seguir tot i que més lent. De fet ja ho feia, continuava estudiant però fent menys assignatures, en lloc de fer la carrera amb cinc anys, que és el normal, vaig estar vuit anys i mig. Un altre ritme.” (4HP)

També hi ha casos en què, contràriament als exposats, l'actitud de les famílies no va encaminada cap a la formació acadèmica i en altres la posició dels pares i mares s'ha viscut com a neutra, ni positiva ni negativa. En les entrevistes en profunditat se'n troben clars exemples. Ara bé, mitjançant els qüestionaris era més difícil que aquestes respostes afloressin; tot i això un 7,7% dels esportistes diuen que han tingut influències negatives per part dels seus pares i mares a l'hora d'estudiar. Vegem-ne alguns exemples:

“No me lo van a decir con 25 años cuando no me lo habían dicho con 15. Piensa que yo me llevo firmando las notas desde la EGB, desde 7º de EGB.

P: ¿Cómo firmando?

R: No me las firmaban mis padres, me las firmaba yo. Yo les decía: “papá las notas”. “¿Y qué tal?” “Bien.” “Pues ya está, firmalas” y me las firmaba yo. “¿Cuántas?” “Ninguna”, “Pues va, firmalas” [...] y las firmaba. “Mira cómo ha quedado, ¿te gusta?” No tenía una presión, entonces claro, no la tenía ni en EGB, ni en el instituto, ni en la selectividad. Cuando me metí aquí [centre d'alt

rendiment] y empecé a otro ritmo tampoco me hicieron presión, si no lo habían hecho hasta ahora qué me van a obligar, porque ellos no estaban en ese juego. La federación sí que me podría haber obligado un poco más pero...” (5DA)

“No res. Tampoc han estat els pares que han estat a sobre: escolta, que has d'estudiar una mica. Perquè el meu pare treballava tot el dia i la meva mare estava allà amb sis fills, i clar, no. Per això jo no ho faria amb el meu fill, jo intentaria inculcar-li que estudiés, estar-li més a sobre, perquè me n'adono que a mi no m'ho van fer i que això és molt important.” (13DP)

En els fragments anteriors observem que els hàbits familiars no pretenen encaminar les seves filles cap als estudis superiors. En aquests dos casos inicialment tenien entrenadors que en algunes ocasions els recordaven la importància dels estudis.

“Porque mira, mi familia estaba lejos y la información se la daba yo ¿sabes?, ellos no me decían... siempre me han dado mucho margen de libertad para decidir. Y luego el entrenador que tenía, pues él sí que te decía, pero no te exigía, te decía que era importante que estudies, que te preocupes... pero no te exigía ¿no?” (5DA)

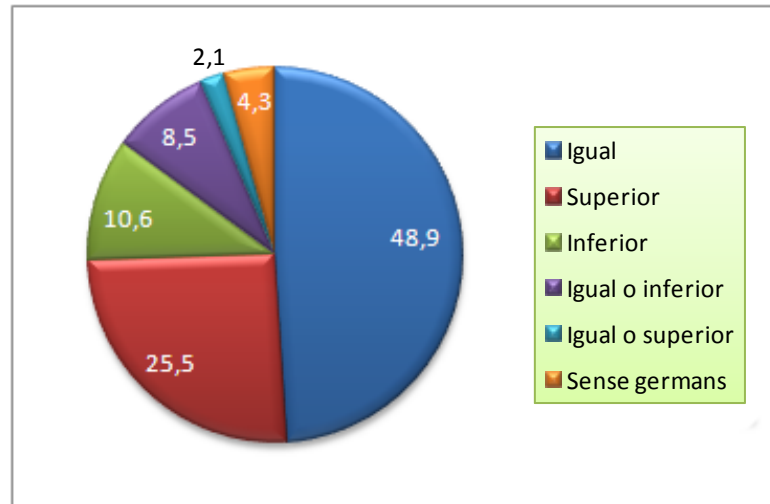
En referència al cas anterior s'observa que a la família els germans tampoc han estudiat:

“No, bueno, mi hermano es tornero, mis hermanos no han estudiado. Tampoco la familia, ten en cuenta que entonces ya en seguida se iban a las fábricas. Claro, yo soy la tercera, mis hermanas, una tiene 52 años. Quiero decir que la edad digamos... ellas en seguida ya comenzaron a trabajar en fábricas, todavía la gente no estudiaba... Mi hermano, que uno es tornero, hizo el FP por ejemplo, y el otro ves, no, el otro es paleta [...] no, tampoco no estudió nada.” (24DP)

S'ha preguntat quin nivell educatiu tenien els i les esportistes en relació amb els seus germans i germanes. S'observa que el 48,9% del col·lectiu té el mateix nivell d'estudis que els seus germans o germanes, un 25,5% tenen un nivell superior, un 2,1% tenen un nivell igual o superior –depenent del germà o germana amb qui es comparin–, tan sols un 10,6% té un nivell inferior i un 8,5% té un nivell igual o inferior depenent del germà o germana amb qui es comparin. Cal dir que en alguns casos les seves germanes o germans també eren esportistes olímpics o d'alt rendiment, i que no s'ha considerat quina posició ocupava

l'esportista en relació amb els seus germans o germanes dins la família, és a dir, si era el o la gran, mitjà o petit.

Gràfica 13. Nivell d'estudis de l'esportista en relació amb els seus germans/es en %



El finançament dels estudis també és important i en algunes ocasions són les famílies les que ajuden a pagar-los, tot i que també, com veurem en altres apartats, són les federacions les que subvencionen els estudis superiors o els i les pròpies esportistes mitjançant les beques que reben:

“Sí, mis padres y de los ahorros. Sí, de toda la beca [ADO] que me habían dado, que yo tenía un poco, pero básicamente mis padres. Yo tenía para mis caprichos o mis cosas, pero los estudios mis padres... todo mis padres.”
(1DA)

“El que passa és que al principi de la meva carrera acadèmica sí que m’ho pagaven ells [pares], però després ja m’ho vaig pagar jo [gràcies a les beques].” (12DA)

Món esportiu: entrenadors i entrenadores, directius, centres d'alt rendiment i federacions

S’han agrupat aquests quatre agents socialitzadors perquè quan els i les esportistes expliquen les seves vivències no parlen d’un agent socialitzador aïlladament i, per tant, és difícil parlar d’ells per separat. Com veurem, els agents del món esportiu també són fonamentals. Els i les esportistes es refereixen a ells tant com a influències positives (19,95%) com negatives (56,3%). Hi ha entrenadors, entrenadores, equips directius, centres d’alt rendiment que faciliten, ajuden i influeixen positivament en els estudis dels i les esportistes; en canvi, n’hi ha d’altres que no. A continuació en veurem diferents

exemples. Observem també que en les entrevistes en profunditat es parla dels clubs, agent socialitzador que en les respostes donades en els qüestionaris gairebé no apareix.

A continuació es mostren fragments d'entrevistes en què els i les esportistes expliquen com els seus entrenadors, els clubs o federacions ajudaven i es preocupaven pels seus estudis, tant a nivell de suport emocional com econòmic:

“En mi caso, sí que tuve la suerte de que mi entrenador se preocupaba por mis estudios y también suerte de que la Federación como mínimo daba a entender que le interesaba que estudiases [...] nos pagaban los estudios, los libros. Yo tuve suerte porque me pagaron 40.000 pesetas en libros” [...] Pero bueno, la presión es siempre de cara al entrenador y el entrenador ha de ver que su puesto de trabajo dependerá sólo de sus éxitos deportivos, por lo tanto sobre lo que él presiona es sobre los entrenos, si a más a más supervisa los estudios y donde yo estaba no todos los entrenadores hacen esto, son pocos los entrenadores que vigilan que sus deportistas estudien. [...] Sí, sí. Me pagaban matrícula y libros mientras fui interno del centro, de externo 240.000 pesetas para todo, pero ya ayudaba. La Federación ayuda a que la gente estudie, más que otras federaciones.” (3HP)

“Aprovechando que la federación tenía esa política de apoyar al deportista a la hora de pagar los estudios, másters, lo que sea. Entonces, ¿cómo no vas a aprovechar eso? Sería de tontos no aprovecharlo.” (2HA)

En moltes ocasions els relats fan èmfasi en la manera com els clubs els ajudaven a compaginar els estudis amb el BUP i el COU per a fer la selectivitat:

“Una mica en el que els clubs pressionen perquè totes facin selectivitat. Amb la selectivitat més o menys t'ajuden perquè t'ho puguis treure i llavors ja entres en la dinàmica de la universitat i ja és una qüestió que tu decideixis si vols seguir estudiant o jugant. Però ja no t'ajuden a combinar-ho. Si tu vols fer la matada d'anar a classes i treure't una carrera i entrenar matí i tarda doncs endavant, no? Però normalment és molt complicat.” (14DP)

A continuació s'exposen dos casos l'interès dels quals rau en les respostes que donen les dues persones esportistes en relació amb l'actitud de dos agents: els entrenadors i el centre d'alt rendiment. Dues persones que feien el mateix esport decidiren anar a un club

perquè volien cursar estudis universitaris i en el centre d'alt rendiment en què en aquells moments es trobaven els era més difícil.

“Jo és que al centre d'alt rendiment vaig estar-hi fa molt de temps, després vaig estar 7 o 8 anys entrenant en un club, pel tema dels estudis més que res perquè al centre d'alt rendiment, tot i que està pensat per poder compaginar millor els estudis i els entrenaments, doncs... en el meu cas era més difícil, la universitat la tenia a [nom de ciutat], m'havia de desplaçar, estava prop del centre d'alt rendiment, però ja era un desplaçament en què perdia potser una hora d'anada i una hora de tornada i l'entrenador del centre d'alt rendiment doncs, en principi el centre està fet per compaginar-ho i per poder-ho compaginar millor i tens un col·legi i tal. Com que el BUP i el COU es feia, es fa l'ESO allà mateix, no hi ha cap problema perquè va tot perfecte, però clar, si a l'hora de fer la carrera, a l'hora de començar la universitat doncs ja, si el teu entrenador no t'ajuda no ho pots fer [...] em vaig discutir molt, el primer any de carrera vaig discutir amb el meu entrenador i al final, els últims mesos ni ens parlàvem [...] ja te n'adones, no?, ja tenia clar a meitat de temporada d'aquell any que no estaria allà l'any vinent.” (4HP)

I llavors va passar del centre d'alt rendiment a un club amb un altre entrenador, el qual li facilitava el tema dels estudis:

“No m'anava molt malament [compaginar esport i estudis] perquè ja et dic, que amb l'entrenador m'hi entenia molt bé i teníem una mica de marge amb el tema dels horaris i si algun dia no podia anar a entrenar perquè tenia exàmens doncs no hi havia cap mena de problema amb ell. Tot el contrari, que quan estava al centre d'alt rendiment, que sembla que quan tenia un examen era com si demanés un favor quasi. I gràcies a l'entrenador que tenia al club tot va ser més fàcil.” (4HP)

“A veure, sempre necessites algú que, sobretot jo crec que la part més important de poder-ho fer o no és l'entrenador, l'entrenador jo crec que és la peça clau, o sigui és l'entrenador el que t'ho permet o no t'ho permet.” (4HP)

“Jo només he tingut dos entrenadors i vaig escollir el meu entrenador perquè m'animava a estudiar i sabia que ell em deixaria.” (10DP)

Els i les entrenadores a vegades no volen que l'esportista es desenvolupi en altres esferes fora del món de l'esport per por que això faci disminuir el seu rendiment esportiu (Petitpas, Danish, McKelvain, & Murphy, 1990). Curiosament, tot i aquesta percepció dels entrenadors i entrenadores, aquest estudi ens mostra que les persones amb estudis primaris han obtingut menys medalles o diplomes olímpics que les que tenen estudis universitaris. El 70% de les persones amb estudis primaris no han obtingut cap medalla o diploma olímpic; en canvi, de les persones amb estudis universitaris tan sols un 44,9% no n'han obtingut cap.

A continuació un esportista explica com els seus entrenadors, durant els dos anys previs als jocs olímpics, li van fer deixar de banda els estudis. Com veurem en el relat queda clar que van tenir més poder els entrenadors que la seva família o la seva voluntat de formar-se:

“Sí, dos años lo tuve que dejar [els estudis] [...] El problema es que fueron mis entrenadores los que dijeron “no vas a estudiar ahora”. O sea, dijeron: “Este año es muy duro, vamos a entrenar tal y cual y tienes que dejar de estudiar” [...] es que hacíamos tres sesiones al día de entrenamiento entonces... los que no estaban de acuerdo eran mis padres, pero bueno [...] decían que era una locura, pero bueno, también nos ponían unas tutoras para que fuéramos siguiendo un poco el hilo, pero bueno.” (1DA)

Un altre aspecte important és la compaginació horària i la manera com els agents poden incidir en això. Un esportista ens explica la importància d'adaptar els horaris d'entrenament al sistema educatiu, ja que els instituts o la universitat no s'hi adapten. En aquest sentit, veiem com un club adapta l'horari al sistema educatiu i en canvi el centre d'alt rendiment no ho feia, raó per la qual l'esportista va canviar d'organització.

“El 90% dels esportistes d'aquest esport estudien. Per això els horaris dels entrenaments ja estan adequats a l'horari escolar quan són petits, i l'universitari depèn de la carrera que triïs. En el meu cas, hi havia una sèrie de classes concertades al matí o a la tarda, podies triar i jo sempre triava el matí. Llavors clar, ja més o menys és el mateix horari que l'escolar, de la gent que estudien BUP i COU i l'ensenyament obligatori. Ja són uns horaris pensats per a això, per això el tema de la compaginació potser era més fàcil. Al centre d'alt rendiment és al revés, els horaris dels estudis s'adeqüen als

horaris dels entrenaments, doncs clar, a la universitat no li pots dir jo faré classes de tal a tal.” (4HP)

“Al club entrenava matí i tarda. A les sis del matí i a les tres, dos quarts de quatre de la tarda. Al centre d’alt rendiment no entrenàvem a les sis del matí, entrenàvem a dos quarts de vuit i clar, si les classes començaven a les vuit... El primer any a la primera hora no hi anava i a l’última tampoc però ho havia de fer així.” (4HP)

En la mateixa línia les persones que estaven en un centre d’alt rendiment argumenten:

“Era de agradecer que el CAR pagara aquellas clases y las otras las intentaba seguir por mi cuenta porque yo podía ir a clase a partir de las 11 de la mañana y a veces hasta las 12.” (3HP)

Un dels esportistes que ara és entrenador en un centre d’alt rendiment també ho té molt clar:

“Por la mañana adelantar los entrenamientos para que la gente pueda ir a la universidad; es fundamental.” (2HA)

Les beques i els premis provinents de les organitzacions (normalment esportives) en alguns casos van servir per pagar la carrera acadèmica tant en universitats públiques com privades. Així mateix, les normatives establertes els ajuden a convalidar algunes parts dels cursos d’entrenadors o monitors.

“Sí, sí, quan estava a la selecció. Els de la selecció també tenen uns avantatges respecte a les altres persones, t’estalvies passos i cursos previs. Si tens un mínim de partits internacionals, em sembla que eren 50, t’estalvies de fer un parell de cursos previs [...] és com si et convalidessin el temari. Llavors et deixen anar al curs final. Fas el curs final i fas la tesina, que és un treball més aviat senzill. El que passa és que ho convoquen cada 4 anys i jo el tinc des del 2000.” (9HA)

Amistats: del món universitari i del món de l’esport

Concretament el col·lectiu d’esportistes que estudia explica que el grup de companys i companyes de classe és molt important per aconseguir els apunts, fer els treballs, etc., tot i que també depèn de la seva habilitat per conèixer gent i aconseguir el que necessiten.

“Els companys molt perquè quan fas un esport no saps que has d’entregar no sé què. I després està de moda, cada vegada més, això que havies d’anar a classe i havies de firmar i si faltaves el 80%, o el 50%, després no et podies presentar. Amb coses d’aquestes més o menys em donaven un cop de mà, em firmaven o em posaven el nom a un treball que jo no havia pogut fer perquè estava a fora, em van ajudar.” (23HA)

“Això mira, si tens la sort de tenir bons companys que et passin els apunts, que perdin el temps amb tu i que t’escoltin.” (9HA)

“Sempre tenia algú que em passava els apunts i això. Sí, jo crec que sí [que és important]. Quan estàs a classe sempre et fas amb algú i sempre tenia alguna amiga que em passava els apunts. Em passava el dia recopilant apunts i fent fotocòpies.” (12DA)

La importància del grup de companys i companyes encara es veu més clarament quan els relats van en sentit contrari als anteriors, quan no coneixen a ningú o quan no tenen l’habilitat de fer amistats dins de la universitat. Aquest fet, (entre d’altres factors), fa que en alguns casos no segueixin amb els estudis:

“Perquè l’últim any va ser gairebé 100% esport i vaig deixar la carrera. Una vegada acabades les Olimpíades em vaig plantejar continuar Empresarials o canviar. Llavors tenia un curs i mig fet, tenia la meitat de la carrera aprovada, però vaig decidir canviar, no tenia ganes de continuar tot allò, clar, tots els meus companys, els meus amics de la uni ja havien acabat o estaven a punt d’acabar.” (7DA)

“Tampoco tienes tiempo para conocer gente allí para apuntes, amigos, libros... todo eso. Allí, a lo mejor te tiras tres meses y has hablado con tres personas y eso siendo un poco extrovertido.” (5DA)

També es refereixen als companys i companyes del món de l’esport com una motivació per estudiar, tant carreres universitàries com altres cursos formatius:

“I llavors fem una aposta, tu et presentes jo em presento, no sé què, perquè ens feia una mica de mandra després d’estar tota la temporada jugant doncs preparar les proves. El que va passar és que aquell estiu havíem de fer les proves, el meu amic es presenta i jo em vaig lesionar al final de la temporada

i no les vaig poder fer. Però com que tenia aquest pacte d'honor per dir-ho d'alguna manera jo l'any següent les vaig fer i vaig entrar.” (8HP)

“Em vaig treure el carnet de conduir, un curs de mecanografia, vaig fer un curs de quiromassatge, perquè ja m'agradava el tema, vaig fer coses així, allò que vas fent cursets d'aquests que els pots anar combinant amb l'esport, que són dos dies a la setmana [...] Depèn de l'equip, potser una companya diu: em vull treure el carnet i tu també hi vas. Depèn de l'equip, hi ha persones més disposades i n'hi ha d'altres que passen d'estudiar i no fas res, depèn del caràcter de la gent amb qui et toqui, no?”(14DP)

“Jo també tenia dos o tres jugadores més veteranes que sempre m'ho anaven dient. Jo veia que elles amb 30 anys començaven a estudiar, també intentaven dir-te: ei, has de fer alguna cosa! Què t'agrada? Moltes diuen, no, és que a mi no m'agrada res, a mi m'agrada l'esport. La gent no ho sap, com que l'esport ja els omple el suficient, el seu cap no dóna per dir: ostres, doncs jo vull ser arquitecte, jo vull ser... Així com la gent normal l'any de la selectivitat ja està pensant què farà, nosaltres quan acabem la selectivitat el que pensem és: a quin club aniré?” (14DP)

Sistema educatiu: el professorat i la universitat

El sistema educatiu és un dels elements estructurals que es troba l'esportista en el seu itinerari (Casal *et al.* 1991). Quan l'esportista arriba a la universitat el professorat té un paper rellevant. En els qüestionaris s'hi refereixen tant com a factors positius (10%) com negatius (43,6%). En les entrevistes es refereixen a aquest col·lectiu bàsicament pel tema dels exàmens. Moltes vegades coincideixen amb les competicions i han de demanar canvis de data o d'horaris. S'observa que depèn de la voluntat del professorat que aquests canvis siguin possibles o no.

“Entonces... tenía que ir y negociar uno a uno, con cada profesor, que me retrasara o adelantara alguno de los exámenes y aún así me mandaban directamente a septiembre, sí que... unos muy bien, otros no tan bien, otros fatal [...] Había profesoras que eran más flexibles y... es lo que les decía, no quiero que me ayudéis sino lo que quiero solamente es que me retraséis unos días porque me coinciden los campeonatos, me coinciden las

concentraciones, que me los retraséis unos días o me los adelantéis unos días, nada más, sólo quiero eso.” (2HA)

“A la universitat és quan a vegades tenia exàmens al setembre i al setembre hi havia torneig, un campionat, i recordo que [...] dos o tres exàmens a la universitat vaig haver de demanar que me'ls ajornessin i només me'ls va ajornar una professora [...] els altres dos profes em van dir que no era el seu problema.” (7DA)

“[...] llavors a l'examen el profe no te'l volia canviar, però bé, hi havia un conveni, que si sorties als llistats del BOE podies tenir algun privilegi amb les universitats, i llavors doncs normalment sempre accedien a canviar-te els exàmens, amb la qual cosa podies anar tirant.” (23HA)

Cal dir que actualment hi ha el programes a diferents universitats (Universitat Autònoma de Barcelona, 2009; Universitat de Barcelona, 2009; Universitat Politècnica de Catalunya, 2009; Universitat Pompeu Fabra, 2009; etc) que facilita precisament aquest tipus de tasques:

“Yo creo que tampoco me dieron las posibilidades que por ejemplo ahora mismo hay en otros sitios, en la Universidad de Bellaterra, que tienen el Tutoresport, que les facilita la tarea.” (2HA)

Alguns comenten que en les estructures educatives ets un més i que no pots demanar res.

“Allà eres un més. No compta res qui siguis o què hagis fet [...].” (10DP)

Agents que ajuden a estalviar

Els agents que ajuden a estalviar els podem dividir en dos grans blocs: les organitzacions que donen finançament als i les esportistes i les persones o organitzacions que recomanen als esportistes que han d'estalviar.

Pel que fa al primer bloc, com ja hem comentat en l'apartat d'accions, per a l'estalvi són molt importants les organitzacions que els donen finançament com el Comité Olímpico Español, el Consejo Superior de Deportes, el Consell Català de l'Esport, els clubs, les federacions, les caixes, els patrocinadors, etc.

“Beca ADO, el club, carreras, premios en carreras internacionales y después alguna cosa más... y patrocinadores. Ganaba dinero, más del que se puede ganar en un trabajo normal. Aunque sea un deporte minoritario, si consigues

los objetivos puedes ganar dinero, no para retirarte evidentemente pero tienes 20 años y empiezas a ganar dinero y piensas que estás ‘en la cresta de la ola’.” (3HP)

“Del dinero que había ganado con las medallas, con la beca ADO... no te hablo de un deporte en el que se gane mucho dinero, pero sí que había ahorrado algo.” (5DA)

Una esportista ens explica que, gràcies al fet que va fer uns rècords, una caixa d'estalvis la va premiar amb dotacions econòmiques que podrà utilitzar quan tingui 52 anys.

“A part, per l'any 92 La Caixa va donar unes beques, no eren unes beques, sinó uns premis que donaven al meu esport si feies rècords d'Espanya [...] I ens van donar unes targetes estrella que es diuen, que per cada rècord d'Espanya et donaven 5 milions de pessetes [...] i aquests diners només els podré treure quan tingui 52 anys [...] a mi em van donar 10 quilos, perquè tenia 2 rècords d'Espanya en aquella època doncs... Però bé, els tens allà i quan tinguis 52 te'n recordaràs que els tens allà.” (19DP)

L'acció de decidir estalviar també es veu influenciada per alguns agents socialitzadors, tot i que els i les esportistes no ho expliquen amb tanta claredat com els estudis. De les persones que han decidit estalviar, en un 50% de les ocasions fan referència a algun agent socialitzador.

Majoritàriament en un 88,9% dels casos, es fa referència al pare i a la mare, i en un 7,4% a les amistats. En una ocasió es fa referència al banc i en una altra ocasió a la federació.

Taula 18. Agents que recomanen estalviar

| | n | % |
|-------------|----|------|
| Pare i mare | 24 | 88,9 |
| Amistats | 2 | 7,4 |
| Banc | 1 | 3,7 |
| Federació | 1 | 3,7 |

Evidentment els i les esportistes no podrien estalviar si les diferents organitzacions esportives no els financessin. Per tant, en aquest sentit uns agents importants a l'hora de poder estalviar són el conjunt d'organitzacions que proporcionen recursos econòmics i materials als i les esportistes.

b. Agents que influeixen en la retirada esportiva

En la decisió de retirar-se s'observa que la parella, els fills i filles, els entrenadors i entrenadores o seleccionadors i les federacions juguen un paper important. Aquest aspecte ja l'hem vist reflectit en el model de Wylleman i Lavalée (2003). De totes maneres, la retirada gairebé mai és deguda a un sol factor.

"Ho vaig deixar quan vaig venir aquí a [nom ciutat], o sigui, aprofitant que m'acabava de casar." (4HP)

"Sí, sobre todo ya en los últimos años, 2002, 2003... 2003, ya pensaba en casarme también, porque ya llevaba con mi novio siete u ocho años. Entonces claro, cuando ya piensas en casarte, en comprarte un piso... ya ves que la cosa, tienes que decidir si continuar con el riesgo de que no te salga bien y no te den la beca, ¿entonces qué hago?, con 27 años, nunca he trabajado en nada, ¿cuándo voy a ir a pedir trabajo?, ¿con treinta y pico de años sin experiencia?" (15DA)

"Cuatro Juegos Olímpicos, he conseguido una medalla de oro, como deportista tres diplomas olímpicos y una medalla de oro como entrenador, y para ir con el pago que significa para mi familia y para mi hijo el estar tanto fuera de casa, no me compensa. Y entonces ahí lo dejé. La verdad es que entonces me di cuenta de que estaba muy quemado." (20HA)

"Van canviar el seleccionador, i el nou seleccionador em va dir que no comptava amb mi. Va ser tot un cúmul de coses." (23HA)

En un 38,3% dels casos s'afirma que algú de l'entorn ha influït en la decisió de retirar-se. Els agents més influents són les federacions (40%), seguides de la parella (28,6%), els fills i filles (14,3%), els i les directives (11,4%) i els companys i companyes (11,4%). Les influències no tenen per què ser negatives, pot ser que la federació en aquell moment li ofereixi una feina i que decideixi deixar l'esport per començar a treballar. Però també pot ser que des de la federació no se'l seleccioni i es vegin obligats a prendre la decisió de deixar l'esport per treballar.

c. Agents que ajuden a introduir-se en el mercat de treball realitzant treball voluntari o en període de pràctiques

Hi ha esportistes que comencen a treballar en període de pràctiques o voluntàriament. A vegades aquesta feina pot acabar sent la seva feina principal. Els agents que ho faciliten són diversos i poden ajudar de diverses maneres: proporcionant-los feina voluntària a la pròpia organització o ve buscant-los una feina en una altra organització.

Els agents que faciliten el fet de treballar voluntàriament són en un 77,5% els clubs i en un 10% les federacions. De l'àmbit esportiu també s'anomenen càrrecs directius del món de l'esport (2,5%) o els centres d'alt rendiment (2,5%). En un 5% dels casos s'esmenta que són els companys i companyes que els faciliten trobar aquestes feines o la mateixa família (2,5%).

De les entrevistes en profunditat s'han trobat alguns exemples que ho mostren:

A alguns, des de sempre, els clubs els han facilitat treballar-hi o fer-ho voluntàriament:

“Tota la vida mentre jugava també feia de monitor, també ajudava a l'escola, ajudava la persona responsable... Sí, aquí al club. Aquest club és on he jugat tota la meva vida. Vaig començar a l'escola ajudant la persona que dirigia, primer com a monitor, després com a ajudant seu, després com a director d'escola també vaig estar quatre anys, i ara des de fa un parell d'anys doncs estic amb els més grans, amb els sèniors, entrenant el primer equip. Aquest és el segon any.” (9HA)

“Al principi ho feia de voluntari [treballar al club], després a mitja jornada i després ja jornada plena.” (6HA)

Col·laborant a la federació:

“I vaig entrar a la federació una mica a la junta, una mica dins del rotllo de dir estic a la catalana. Totalment sense cobrar i sense res.” (22HA)

Col·laborant en el centre d'alt rendiment:

“Mmm... en un principio colaboré con el centro de alto rendimiento en el año 2001. Después de que terminaran los JJOO me operé las rodillas y empecé a colaborar con ellos para preparar un congreso.” (2HA)

Pel que fa a la realització de pràctiques, agents com les universitats (80%) i el professorat (10%) faciliten convenis per fer les pràctiques en diverses organitzacions. En un 5% de casos també s'esmenta la família i el centre d'alt rendiment.

El sistema educatiu: les universitats i els centres on es realitzen cicles formatius proporcionen convenis de pràctiques amb les empreses. En algunes carreres les pràctiques són obligatòries però en d'altres són optatives. En algunes ocasions són molt apropiades perquè s'han de començar a desenvolupar habilitats no desenvolupades fins al moment i és la primera aproximació al mercat de treball fora del món de l'esport. Vegem-ne alguns exemples:

"He estado trabajando en una guardería, de prácticas y tal y te cuesta, no sé, a mí me costó bastante, pues gente, compañeros... tienes que desarrollar un trabajo diferente al que has estado haciendo durante 20 años. Para mí siempre ha sido el deporte, el deporte, el deporte y cuando sales, ves y dices "hostia, no es sólo el deporte", "hay mil cosas más" que nunca he visto o que nunca he hecho y tal, y bueno, te acostumbras." (1DA)

La família: si la família té empreses, en algunes ocasions és possible fer-hi pràctiques o començar a treballar-hi:

"Mira, jo és que amb això jo també he tingut molta sort perquè he fet pràctiques a l'empresa del meu pare, també això doncs ajudava." (9HA)

Organitzacions esportives: centres d'alt rendiment, clubs, associacions o federacions poden proporcionar pràctiques o buscar-ne en d'altres organitzacions. En el següent exemple l'esportista aconsegueix unes pràctiques mercès al centre d'alt rendiment:

"El año de la Olimpiada estuve trabajando por la mañana, sin cobrar, eran como una especie de prácticas y también me formaba. Era de riesgos laborales en una empresa, cogía el tren y me iba allí, estaba en la oficina, tres, cuatro, las horas que podía y me cogía y me volvía." (5HA)

d. Agents que ajuden a compaginar el treball amb l'esport

Hi ha esportistes que comencen la carrera professional en l'àmbit laboral durant la seva carrera esportiva i durant un temps compaginen les dues activitats. Llavors, quan la seva carrera esportiva acaba, ja estan treballant i no es troben sense saber què fer. Amb l'anàlisi de les entrevistes s'ha observat que els clubs i les organitzacions esportives

faciliten en major mesura la compaginació de l'esport i el treball més que no pas les organitzacions que no estan relacionades amb l'àmbit esportiu.

Els clubs faciliten que l'esportista comenci a treballar en l'organització durant la seva etapa esportiva:

“La primera feina, vaig tenir molta sort, aquests tres anys que jo segueixo jugant, estic amb un club i porto l'escola i entreno un equip infantil del club.”
(7DA)

Alguns entrenadors anaven a parlar amb les empreses per demanar permís per les seves jugadores:

“Les que treballaven doncs bé, si l'entrenador havia d'anar a parlar amb la feina per demanar permís doncs bé, o la Fede, sí, sí, això sí.” (7DA)

Els resultats que ofereixen els qüestionaris sobre els agents que ajuden a trobar algun tipus de feina quan s'està en l'esport d'alt rendiment són: els clubs (28%), el pare o la mare (26%), els companys i companyes (24%), la parella (6%) i la federació (4%). L'entrenador, els germans, el mentor, el professorat, el CAR i el CSD no superen el 2%.

Taula 19. Agents que ajuden a trobar feina durant la carrera esportiva

| | Esportistes | |
|--------------|-------------|------------|
| | n | % |
| Club | 14 | 28,0 |
| Pare i mare | 13 | 26,0 |
| Companys/es | 12 | 24,0 |
| Parella | 3 | 6,0 |
| Federació | 2 | 4,0 |
| Entrenador/a | 1 | 2,0 |
| Germà/na | 1 | 2,0 |
| Mentor | 1 | 2,0 |
| Professorat | 1 | 2,0 |
| CAR | 1 | 2,0 |
| CSD | 1 | 2,0 |
| Total | (50) | 100 |

e. Agents que faciliten la incorporació al mercat de treball

Agents com els patrocinadors, clubs, amistosats del món de l'esport, etc. formen part de la xarxa de contactes que tenen els i les esportistes i són fonamentals perquè s'incorporin en el mercat de treball. Vegem-ne alguns exemples:

“Fue por mi patrocinador [...] Y le llamé para ver si conocía algún instituto... yo sabía que el conocía a mucha gente porque suministra material a muchas escuelas. Y bueno, habló con el director...” (3HP)

“Quan vaig acabar de jugar a Sidney, el meu club em va oferir portar la direcció tècnica de l'escola. Jo hi havia estat treballant abans i em van plantejar un mica jornada plena. Jo vaig seguir portant el que és l'escola i després vaig portar professionalment el primer equip de noies.” (11DA)

“Un amic meu que és periodista em va demanar que fes una columna setmanal al diari. La vaig estar fent mentre acabava la carrera [...] I, un dia, el president de la fede em truca i em diu: ‘oye, me gustan mucho los artículos que escribes, veo que tenemos muchas cosas en común, ¿por qué no hablamos un día y a ver qué colaboraciones puedes hacer en la federación?’” (8HP)

“Al mundial em vaig retrobar amb una jugadora argentina amb la que havíem tingut amistat. Feia anys que no ens veiem i em va explicar a què es dedicava, que havia creat una marca del nostre esport [...] jo vaig anar veient que era una cosa que podia ser un projecte per a mi [...] llavors els vaig proposar portar la marca a Europa i aquí va començar la meva trajectòria empresarial entre cometes.” (11DA)

“Aquesta última va ser a través d'un noi que fa el mateix esport que jo, era comerciant d'una marca esportiva i m'ho va dir, escolta que necessito una noia amb les teves característiques.” (13DP)

“Sí, un amigo mío deportista con quien había trabajado anteriormente en, o sea, que estaba introducido. Él hace deporte, bueno, él hace 3 o 4 sesiones por semana, tampoco es que se haya dedicado mucho. Me lo propuso y bueno, lo montamos un grupo de amigos, 4 o 5 accionistas y ha salido bien.” (16HP)

“Inclús ja la gent, sabent que feia això de l'esport, moltes empreses m'oferien treball, empreses d'aventura.” (6HA)

4.3.3. Recapitulació

En aquest apartat s'han mostrat el seguit de factors personals i de context que han influït sobre les accions dutes a terme i, conseqüentment, les estratègies desenvolupades.

L'edat i l'actitud són elements importants a l'hora de desenvolupar les diferents accions, l'edat perquè en certes ocasions, a mesura que avança, desperta una consciència vers al futur laboral de l'esportista i fa que decideixi dur a terme accions per preparar-lo, i l'actitud perquè genera una disposició positiva o negativa a l'hora de realitzar les accions. Una actitud d'esforç, voluntat, perseverança, treball i/o exigència ajuda a dur a terme estratègies per a la inserció laboral.

Respecte als factors de context, en general, hem constatat que el suport de la família, els pares, mares, germans i germanes en un inici i la parella posteriorment són fonamentals per al desenvolupament de l'esportista tal com ja suggerien Werthener i Orlik (1986) en la seva investigació sobre la retirada esportiva d'esportistes olímpics. La família juga un paper principal tant en els estudis com en els estalvis i en l'entrada en el mercat de treball. Cal dir també que la parella i els fills i filles són influents en la retirada esportiva.

Els entrenadors i entrenadores també juguen un paper decisiu en la transició cap a la inserció laboral de l'esportista. En algunes ocasions, en les entrevistes en profunditat s'observa clarament que són un referent per a l'esportista:

“És el meu entrenador de tota la vida, va ser el meu padri de boda i tot, ha estat com un segon pare pràcticament, i clar, si no tens aquest entrenador, si l'entrenador en què tu confies, que t'entrena, o sigui, que t'entrena per fer-ho el millor possible, si el teu entrenador no creu que tu ho pots fer tot [compaginar estudis i esport o treball i esport], no ho pots fer.” (4HP)

L'entrenador o entrenadora és el segon agent amb més importància quant a la influència en la formació acadèmica, tant com a influència positiva com negativa. Respecte a les influències negatives el tercer agent són els centres d'alt rendiment. En ocasions les seves estructures no faciliten la compaginació horària amb els estudis universitaris. Els entrenaments se situen a les mateixes hores que els horaris universitaris.

Els clubs faciliten en gran mesura la incorporació dels esportistes en el mercat de treball afavorint que realitzin tasques voluntàries per la posterior inserció laboral o que hi treballin remuneradament, ja que facilita en moltes ocasions la compaginació entre l'esport i el

treball. En algunes ocasions els esportistes també han treballat en els centres d'alt rendiment.

Destacaríem el paper de la federació en tant que agent principal que influeix en la decisió de retirar-se, tant positivament com negativament.

En algunes ocasions el sistema educatiu universitari no facilita la compaginació de l'esport d'alt rendiment i els estudis. El professorat s'esmenta com el primer factor que influeix negativament en la formació acadèmica. En canvi es valora positivament que el sistema educatiu faciliti convenis de pràctiques en empreses per poder adquirir experiència professional.

El fet de tenir un bon grup de companys i companyes de classe facilita els estudis acadèmics. I tenir un equip esportiu de persones amb ganes de formar-se i realitzar accions per a la inserció laboral també ajuda a no sentir-se sols i acompanya al llarg de la transició a realitzar activitats per a la inserció laboral. Així mateix esportistes veterans en ocasions ajuden a conscienciar els més joves i són models per seguir o per evitar.

Així doncs, si considerem l'esportista al centre d'una figuració amb els agents d'influència tindrà més o menys possibilitats de desenvolupar accions segons l'entorn en què es troba o segons l'entorn que busca, perquè això també s'ha constatat com una estratègia possible: cercar un entorn favorable a les accions que es volen desenvolupar i a l'objectiu de futur que es persegueix.

4.4. Perfils d'inserció laboral: entre l'estratègia i la no estratègia

Una vegada analitzats els qüestionaris mitjançant el procediment de conglomerats jeràrquics, s'obtenen quatre perfils d'inserció laboral. Aquests perfils ens permeten identificar els diferents camins recorreguts pels i les esportistes per accedir al món laboral. Després de fer múltiples creuaments amb les variables de l'estudi s'ha constatat que les variables nivell d'estudis i tipus de feina són discriminants. Agrupen el col·lectiu d'esportistes en quatre perfils d'inserció laboral (vegeu annex 3). Són els següents: 1. "Estrategues amb vida paral·lela" (format per directors, professionals, tècnics i quadres mitjos); 2. "Estrategues per compte propi" (format per petits empresaris); 3. "Esportistes per sempre" (format per tècnics i quadres mitjos relacionats amb l'esport), i 4. "No estrategues; és feina" (format per treballadors en oficines i serveis i obrers qualificats). La distribució percentual és la següent:

Taula 20. Esportistes segons el perfil d'inserció laboral

| | Esportistes | |
|---|-------------|------------|
| | n | % |
| Estrategues amb vida paral·lela (directors, tècnics i quadres mitjos) | 48 | 51,1 |
| Estrategues per compte propi (petits empresaris) | 11 | 11,7 |
| Esportistes per sempre (tècnics i quadres mitjans esportius) | 14 | 14,9 |
| No estrategues; és feina (treballadors oficines i serveis i obrers qualificats) | 21 | 22,3 |
| Total | 94 | 100 |

De la manera com s'ha batejat cada perfil ja se'n pot intuir alguna de les característiques. Els noms han sorgit de les característiques principals del perfil i de les pròpies paraules dels esportistes quan deien: "Havia de portar vides paral·leles", "M'agrada treballar per a mi i no m'agrada que em manin", "Em quedaré per sempre en el món de l'esport" o "Una feina és una feina". A continuació es descriuen i es comparen els diferents perfils segons les característiques respectives.

4.4.1. Perfil 1. Estrategues amb vida paral·lela

Descripció de l'activitat

Aquest perfil és el que agrupa un major nombre d'esportistes, 48, equivalent al 51,1% del total. Es caracteritza per estar format per directors i professionals (43%) o tècnics i quadres mitjos (56%). Un 41,5% tenen feines relacionades amb l'esport. Inicialment, si tenim en compte les primeres feines que van tenir, un 56,3% tenia feines relacionades amb l'esport, això significa que amb els anys alguns han anat canviat de sector. És el perfil en què la família té el nivell d'estudis més elevats. Un 41,6% tenen estudis universitaris. En la resta de perfils analitzats els estudis universitaris de la família no arriben al 20%. El 43,8% se situa en edats compreses entre els 34 i els 39 anys.

Satisfacció laboral

Respecte a la satisfacció laboral, la majoria d'esportistes en tenen (95,8%), dades similars al perfil 2. Ara bé, aproximadament la meitat en canviarien algun aspecte.

Nivell d'estudis

És el grup en què, amb diferència, hi ha una proporció superior de persones amb un nivell d'estudis superior. El 87% tenen estudis universitaris i el 12% restant, secundaris. Els pares i mares influeixen positivament (66,7%) en els estudis dels seus fills o filles. Aquests últims reben poca influència positiva per part dels agents esportius (18,8%).

Nivell de professionalització de l'esport i estalvis

Un 35,4% provenen d'esports professionals, segurament per aquest motiu tan sols un 58,3% ha pogut estalviar. La utilització dels estalvis ha estat diversa: ha permès pagar l'entrada d'un habitatge o l'habitatge sencer, en algunes ocasions s'han pogut pagar els estudis en universitats privades i en alguns casos també s'ha muntat un negoci. Cal dir que hi ha un petit col·lectiu d'esportistes que mercès a l'esport professional han muntat negocis o han realitzat inversions principalment en el món de la restauració o l'immobiliari. Tot i això, estan situats al primer perfil perquè aquesta no és la seva activitat principal.

Planificació de la retirada

La retirada en un 33,3% dels casos és causada per circumstàncies externes, xifra força més elevada que al perfil 2 però inferior al perfil 3, format per tècnics i quadres mitjos esportius. Els principals motius per a la retirada són l'edat i la manca de motivació. És l'únic perfil que argumenta com a motius per deixar la carrera esportiva el fet d'haver trobat una bona feina o acabar els estudis, decisions que van lligades amb la seva estratègia pel futur professional.

També és el col·lectiu amb més activitats per fer una vegada arribada la retirada. Tan sols un 6,3% no tenen cap activitat per fer (treballar, estudiar, viatjar...). La majoria, com la resta de perfils, van començar a treballar, però el tret diferencial és que, una vegada retirats, alguns van continuar amb els estudis o les dues coses a la vegada.

Consciència de futur

És el perfil que té la proporció més elevada de persones que diuen que han tingut consciència de futur durant la carrera esportiva (89,6%) i en un 83,3% dels casos han realitzat accions per preparar-lo. Un 68,8% afirma que han tingut consciència de futur des de sempre, un 27,1% diuen que aquesta consciència va aparèixer al final de la seva carrera esportiva i tan sols un 4,2% afirma no haver-hi pensat. Potser per aquests motius un 50% afirma que va trigar molt poc (1 o 2 mesos) a adaptar-se a la nova situació sense l'esport. L'enyorança cap a l'esport en el moment de deixar-ho era d'un 50%, xifra que s'ha vist reduïda a un 35,4% en l'actualitat. Són sentiments molt similars als del perfil 2.

D'altres variables per destacar

Cal destacar que és el perfil en el qual les persones han treballat voluntàriament (57,1%) en major proporció, la majoria de casos en el món de l'esport, ja sigui en tasques de

monitor, entrenament, gestió esportiva o sensibilització mitjançant xerrades a d'altres esportistes.

És el col·lectiu que conjuntament amb el perfil 2 ha tingut més participació en els programes d'inserció laboral (18,7%) organitzats per les diverses institucions esportives, tant catalanes com espanyoles.

Resum del perfil

Fonamentalment cal destacar que és un perfil format per directors, professionals i quadres mitjos. Són el perfil amb més formació universitària. Tenen molta consciència de futur durant la carrera esportiva, estan molt satisfets amb les feines que ocupen i són el perfil que més han participat en tasques de voluntariat prèvies a tenir treballs remunerats dins els seus esports respectius.

4.4.2. Perfil 2. Estrategues per compte propi

Descripció de l'activitat

Aquest perfil agrupa el 100% dels petits empresaris o empresàries. És on trobem la proporció de dones més elevada (36,4%), dades lleugerament superiors a les de la població catalana, en què les dones representen el 31,1% del total de persones empresàries (departament de Treball, 2007). En el col·lectiu d'esportistes trobem petits empresaris a totes les franges d'edat, però entre 35 i 39 anys hi trobem el 45%, i amb més de 40 anys el 36%.

Tot i que inicialment és el perfil amb major nombre de persones que van començar a treballar en el món de l'esport (72,7%) ara tan sols un 36,5% ho fa. Alguns van començar entrenant esportistes o fent tasques de monitor però les seves expectatives eren unes altres i, quan van veure l'oportunitat, van crear la seva pròpia empresa. Cal dir que en un 36,3% dels casos la família tenia una tradició empresarial. També és el col·lectiu que ha trobat en proporcions més elevades alguna de les seves feines gràcies a l'entorn esportiu (72,2%).

Satisfacció laboral

Presenta el percentatge més elevat de satisfacció laboral (100%) d'entre tots els perfils, seguit de prop pel perfil 1, format pels estrategues amb vida paral·lela (95,8%). Les persones que en formen part també són les que menys voldrien canviar quelcom de la seva feina (36,4%).

Nivell d'estudis

Les persones situades en aquest perfil, com en el perfil 1, han cursat estudis universitaris (63%) o secundaris (36%), fet diferenciador respecte al perfil 3, format per "esportistes per sempre" i el perfil 4, "No estratègies; és feina", on no trobem persones amb titulacions universitàries. Cal dir que van rebre una forta influència positiva per part dels pares i mares perquè estudiessin (81,1%) i d'altres agents del món esportiu (45,5%), valors més alts que els de la resta de perfils identificats.

Nivell de professionalització i estalvis

Un tret característic és l'elevada proporció de persones que provenen d'esports professionalitzats (90%), contràriament a la xifra aproximada del 30% de la resta de perfils. Segurament per aquest motiu són les persones que més han pogut estalviar (100%), ja sigui a partir de les beques rebudes per les diferents institucions, els honoraris dels clubs, els patrocinadors o la combinació de tots. Moltes han pogut muntar el seu propi negoci a partir dels estalvis (45%).

Planificació de la retirada

Una altra característica distintiva d'aquest perfil és que tan sols un 9,1% han deixat l'esport per circumstàncies externes, xifra molt inferior a la resta de perfils, que és d'un 33,3% (perfil 1 i 4) o 57,1% (perfil 3). La majoria ha pres la decisió de deixar l'esport i ho han fet voluntàriament. Tot i deixar-ho voluntàriament, més de la meitat enyoraven la vida d'esportista quan van deixar l'esport i actualment l'enyoren en un 36,4% dels casos, tant per cent només superat pel perfil 3, format pels "esportistes per sempre". Més de la meitat afirmen que s'han adaptat ràpidament (1 o 2 mesos) a la vida després de la retirada.

Consciència de futur

És el segon perfil (només superat pel perfil 1) amb més consciència de futur (63,3%); és a dir, les persones que el componen tenien consciència que l'esport se'ls acabaria i que havien de preparar el seu futur laboral. En aquest sentit un 54,4% duien a terme accions per preparar-lo.

Alguns van tenir sempre consciència que l'esport s'acabaria (36,4%), altres van començar a pensar en el seu futur els últims anys de la seva carrera esportiva (36,4%) i un 27,3% afirmen que no van tenir mai consciència que l'esport s'acabaria durant la seva carrera

esportiva. Cal dir que un 23,8% va estar un temps sense fer res un cop va deixar la carrera esportiva. Aquesta és la xifra més alta si la comparem amb els altres tres perfils.

D'altres variables per destacar:

Un tret característic fruit de les entrevistes en profunditat és que són persones que no els agrada que els altres els manin, els agrada poder ser amos d'ells o d'elles mateixes, els agrada marcar-se objectius i assolir-los.

Moltes utilitzen el capital esportiu acumulat, tant els que tenen empreses relacionades amb l'àmbit esportiu com els que tenen empreses relacionades amb altres àmbits. Per exemple: una esportista té una agència de viatges i argumenta que li va anar molt bé ser esportista d'elit ja que això li va permetre viatjar molt i ara és un capital acumulat que utilitza per assessorar la seva clientela i orientar l'agència. En una altra ocasió l'esportista té un taller mecànic i molts dels seus clients són contactes provinents del món de l'esport.

En alguns casos van treballar voluntàriament durant un temps i un 18,2% són els que més participen en programes d'inserció laboral juntament amb el perfil 1.

Resum del perfil

Així doncs, estem davant del perfil format per petits empresaris i empresàries, que fonamentalment competien en esports professionals, que tenen un nivell d'estudis elevat, estan satisfets amb la feina que realitzen i que durant tota la carrera esportiva o els últims anys van tenir una consciència de futur significativa. La majoria van deixar l'esport de manera voluntària.

4.4.3. Perfil 3. Esportistes per sempre

Com el nom mostra, aquest grup està format al 100% per tècnics i quadres mitjos, els quals majoritàriament (78,5%) treballen en el món esportiu. El 57,1% té 40 anys o més i un 35,7% té menys de 40 anys.

Satisfacció laboral

Aquest és el perfil que presenta menys satisfacció laboral (71,4%) i amb més persones que afirmen que volen canviar quelcom de la seva feina (71,4%). Principalment els agradaria tenir més seguretat laboral, treballar menys hores, tenir un millor salari i alguns no es veuen treballant de tècnics esportius tota la vida.

Nivell d'estudis

A diferència dels quadres mitjos del perfil 1, no tenen estudis universitaris. Un 78% tenen estudis secundaris i un 21% estudis primaris. És el grup que rep menys influència positiva per part dels pares i mares a l'hora d'estudiar (42,8%) tot i que rep certa influència positiva per part dels agents esportius (21,1%).

Nivell de professionalització i estalvis

Són el perfil amb menys persones provinents d'esports més professionals (28,6%); tot i això, un 50% han estalviat a partir dels ingressos provinents del món esportiu. Com en el perfil 1, aquests ingressos fonamentalment els han servit per pagar l'entrada d'un habitatge o per pagar l'habitatge sencer.

Planificació de la retirada

Més de la meitat dels i les esportistes d'aquest perfil deixen la carrera esportiva per circumstàncies externes. Aquest aspecte pot tenir a veure amb el fet que són els que més enyoren l'esport una vegada acabada la carrera esportiva (78,6%) i que encara ara un 50% el continua enyorant. Un 35% dels esportistes va trigar dos anys a sentir-se completament adaptat a la nova situació un cop acabada la carrera esportiva. Aquestes dades coincideixen amb les d'altres estudis, que afirmen que la retirada per circumstàncies externes pot comportar més dificultats d'adaptació a la transició (Svoboda & Vanek, 1982; Werthner & Orlick, 1986; Blinde & Stratta, 1992; Alfermann & Gross, 1997; Lavalley *et al.*, 1997; Alfermann *et al.*, 2004; Shachar, Brewer, Cornelius, & Petitpas, 2004; Cecic Erpic, Wylleman, M. & Zupancic, 2004). Una altra explicació també podria ser que pel fet de treballar directament amb els i les esportistes però sense que ells ho puguin ser fa que encara ara tinguin aquest sentiment d'enyorament.

Consciència de futur

El volum d'esportistes que pensaven en el seu futur professional és baix (57,1%) i pocs el preparaven (57,1%), sobretot si ho comparem amb els perfils explicats anteriorment. És el perfil en què la consciència de futur apareix quan s'acaba la carrera esportiva (42,9%) o no apareix fins que s'ha acabat (42,9%). Només un 14,3% de persones sempre va pensar que l'esport s'acabaria i que havia de fer alguna cosa per preparar el futur professional. Això concorda amb investigacions que afirmen que planificar poc el futur fa que es decideixi continuar la carrera professional en tasques relacionades amb l'entrenament o monitors esportius (Shachar *et al.*, 2004). D'aquesta manera, d'una banda, eviten les

possibles conseqüències negatives que podria implicar el procés de transició, i de l'altra s'estalvien l'estrès generat per l'entrada a un nou àmbit professional pel qual estan poc o gens preparats (Lavalley *et al.*, 1997).

Si considerem les entrevistes en profunditat s'observa que els esportistes que situaríem en aquest perfil tenen una forta identitat esportiva. Això fa que alguns allarguin molt la seva carrera esportiva i l'hagin de deixar perquè ja tenen una edat i el seu cos no pot competir més. Un cop acabada se senten desorientats, no saben què fer, no tenen un objectiu de futur clar i habitualment el mercat de treball esportiu els acaba "absorbint", afavorint que treballin de monitors o tècnics esportius. Evidentment, però, també n'hi ha que des de sempre tenen molt clar que es voldran dedicar a aquest sector i han fet tots els cursos federatius del seu esport per ser entrenadors. En aquest sentit, cal matisar que els i les llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport o Magisteri d'Educació Física s'han situat en el perfil 1, ja que tenen estudis universitaris i habitualment solen tenir una consciència i un objectiu de futur. Per altra banda, les tasques que realitzen acostumen a ser diferents.

Resum del perfil

La majoria de persones que en formen part treballen en tasques tècniques en l'àmbit esportiu, són les que tenen el percentatge més baix de satisfacció laboral i moltes canviarien quelcom de la feina. Són les que proporcionalment tenen menys consciència de futur i les que menys el preparaven. Moltes deixen la carrera esportiva per circumstàncies externes i enyoren el fet de ser esportistes d'alt nivell.

4.4.4. Perfil 4. "No estratègiques; és feina"

En aquest quart perfil s'agrupa el col·lectiu d'esportistes que treballa en oficines i serveis o que són obrers qualificats. Són els que tenen menys feines relacionades amb l'esport (14,3%). El 52,4% tenen edats compreses entre 35 i 39 anys.

Satisfacció laboral

Un 85,7% se sent satisfet per la seva feina. Si bé un 66,7% en canviarien quelcom. Alguns senten que aquesta feina no els omple i els agradaria canviar-la, altres els agradaria treballar menys hores, no treballar els caps de setmana o voldrien tenir més seguretat laboral.

Nivell d'estudis

Com el perfil 3, els seus estudis són secundaris (66%) o primaris (33%). Reben influència positiva dels pares i mares (57,1%), en molts casos perquè veuen que els seus fills o filles no estudien i llavors els estan a sobre perquè ho facin. En canvi reben un 0% d'influències positives per part dels agents esportius.

Nivell de professionalització i estalvis

Tot i que no és el perfil amb menys persones en esports professionals (33,3%), aquest és el grup que menys ha pogut estalviar, tan sols un 38,1%. Dels que ho han pogut fer també han utilitzat els estalvis per pagar l'entrada d'un habitatge o l'habitatge sencer.

Planificació de la retirada

Les persones que componen aquest perfil deixen l'esport per circumstàncies externes en un 33,3% dels casos, dada exactament igual que el perfil 3. Tanmateix, les persones que el formen són les que menys enyoren la vida d'esportistes tant en el moment de la retirada (33,3%) com actualment (14,3%). Molts no volen ni sentir a parlar de l'esport una vegada acabada la carrera esportiva i hi tenen un sentiment de rebuig. Un 42,9% afirma que l'adaptació a la nova situació sense l'esport va durar entre un i dos mesos, però també hi ha un 14,6% que va tardar dos anys.

Consciència de futur

Curiosament en aquest grup, un 57,1% tenia consciència de futur però són els que menys van implementar estratègies per preparar-lo (47,6%). Cal apuntar també que un 33,3% pensen sempre en el seu futur, un 33,3% al final de la seva retirada i un 33,3% no hi pensen fins que ja s'han retirat.

Resum del perfil

Així doncs, es tracta d'un perfil format per persones que treballen en oficines i serveis o com a obrers qualificats. Són les que tenen el nivell d'estudis més baix, són les que menys enyoren l'esport una vegada acabat i també les que menys treballen en l'àmbit esportiu. Per últim són les que menys varen realitzar estratègies per preparar el seu futur professional.

4.4.5. Recapitulació

Una vegada analitzats els quatre perfils podem veure els aspectes que tenen relació amb la futura inserció professional. Queda clar que el nivell d'estudis determina el tipus d'ocupació tot i que en alguns casos no és així i alguns tenen feines de nivell alt que no corresponen al nivell d'estudis. Això fonamentalment és gràcies al capital esportiu, per exemple alguna persona amb estudis secundaris ocupa càrrecs directius en clubs importants gràcies a la confiança dipositada en ella pel fet d'haver estat esportista d'alt rendiment.

Cal destacar que els que tenen més consciència de futur durant tot el procés d'inserció laboral són els "estrategues" (perfil 1 i 2), que són precisament els que tenen un altre objectiu a la vida a més de l'esportiu i implementen estratègies per poder-lo assolir. Tenen un nivell d'estudis més elevat i unes expectatives professionals més altes. No se senten identificats exclusivament amb l'esport i per aquest motiu també els és més fàcil i ràpid adaptar-se a la vida després de l'esport. El nivell d'estudis dels seus pares i mares també és el més elevat i són els que reben majors influències per part de la família.

Pel que fa a les persones que pertanyen al tercer perfil, en moltes ocasions no tenen consciència de futur, viuen el dia a dia sense planificar la seva entrada al món laboral, el seu principal objectiu a la vida és l'esport i durant la seva carrera esportiva s'hi senten plenament identificats. Quan arriba el moment de la retirada esportiva no tenen altres habilitats a part de les esportives, no tenen un projecte de vida a part de l'esportiu. Llavors quan l'esport se'ls acaba no saben ben bé què fer. Normalment estan a gust en el món esportiu i l'entorn esportiu els troba feina dins aquest. Potser pel fet que ells no han escollit el seu futur no se senten satisfets amb la seva feina però tampoc poden canviar-ho.

El quart perfil és el de les persones que treballen en el sector d'oficines i serveis o com a obrers qualificats, tenen una sensació negativa envers l'esport, fins i tot n'hi ha que afirmen que l'esport no els ha servit de res. Alguns hi tenen com un ressentiment. Dins el mateix perfil trobaríem dos subperfils. El primer es compon de persones que van començar a treballar i van compaginar l'esport i el treball durant molts anys ja que provenien d'esports que no rebien cap tipus de beca. Pertanyien a famílies amb capital cultural i econòmic baix, tan sols un 9,2% de les famílies tenien estudis universitaris i el 42,9% tenien feines com a obrers qualificats. N'hi ha que sempre han hagut de pensar en el seu futur laboral perquè ja des de l'inici havien de treballar i també tenien un objectiu a part de l'esportiu tot i que amb unes expectatives laborals diferents a les del grup 1 i 2. El

segon grup és similar al perfil 3 pel que fa al seu comportament. No pensen en la seva inserció laboral ni tenen consciència que l'esport s'acabarà. Van vivint el món de l'esport com l'únic possible sense tenir objectius a part dels esportius. Normalment acaben "cremats" de l'esport i no volen sentir-ne a parlar més; llavors busquen feines fora del món de l'esport i la seva escassa formació no els permet buscar feines de directors o quadres mitjos.

A partir d'aquests quatre perfils hem pogut observar que hi ha persones que realitzen estratègies d'inserció laboral. Són portadores del seu propi projecte de vida amb expectatives concretes i amb altres objectius a part dels esportius. En canvi n'hi ha d'altres que viuen en una bombolla i quan es "trenca" –és a dir, quan l'esport finalitza– han de començar a pensar en el futur i a vegades ja no hi són a temps.

Les característiques de cada perfil s'han resumit en el quadre següent:

Quadre 1. Característiques dels perfils identificats

| Estratègies amb vida paral·lela | Estratègies per compte propi |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Directors, tècnics i quadres mitjos - Consciència de futur elevada - Estudis universitaris - Influència familiar positiva - Retirada voluntària | <ul style="list-style-type: none"> - Petits empresaris - Consciència de futur - Estudis universitaris - Influència familiar positiva - Retirada voluntària - D'esports professionalitzats (estalvis) |
| Esportistes per sempre | No estratègies: és feina |
| <ul style="list-style-type: none"> - Tècnics esportius - Poca consciència de futur - Estudis secundaris - Retirada involuntària - Enyoren l'esport - Menys satisfacció laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Treballadors oficines i serveis i obrers qualificats - Poca consciència de futur - Estudis secundaris - Poques accions per preparar futur - Retirada voluntària - No enyoren l'esport |

Si ho analitzem sota la perspectiva de la presa de decisions racionals, observem que la presa de decisions del grup 1 i 2 és molt més racional que la dels grups 3 i 4. També s'observa que és difícil seguir una estratègia si no es té una meta de futur a nivell professional.

Capítol 5. Reflexions sobre els resultats obtinguts

| | |
|---|------------|
| 5.1. ESTRATÈGIES, NO ESTRATÈGIES I TRANSICIÓ | 180 |
| 5.2. ELS STAKEHOLDERS | 182 |
| 5.3. HEGEMONIA DELS AGENTS ESPORTIUS | 186 |
| 5.4. PARADOXES DE LA CONCILIACIÓ ESPORTIVA I PROFESSIONAL..... | 187 |
| 5.5. LA REPRODUCCIÓ SOCIAL..... | 190 |

D'acord amb la pregunta inicial i una vegada exposats els resultats de la recerca, en aquest apartat es discuteixen elements que han anat sorgint al llarg de l'estudi i que mereixen una atenció especial.

5.1. Estratègies, no estratègies i transició

S'ha constatat que la inserció laboral dels i les esportistes és un procés llarg i complex. No consisteix tan sols en un salt dels estudis o de l'esport a temps complet a una ocupació estable a temps complet, sinó que té els seus inicis durant la carrera esportiva, abans de deixar o acabar els estudis, i no finalitza quan l'esportista abandona l'esport o quan comença a treballar. És tot un procés durant el qual es desenvolupen (o no) estratègies per preparar la transició d'entrada al mercat de treball.

A partir d'aquesta perspectiva de procés i considerant les diverses transicions que viu l'esportista hem pogut tenir una perspectiva longitudinal que ens ha permès copsar la diversitat entre el col·lectiu d'esportistes.

S'ha constatat que hi ha persones que al llarg de la seva carrera esportiva tenen alhora un objectiu esportiu i un objectiu professional. Això fa que preparin la seva futura carrera professional desenvolupant diverses accions que hem esmentat en el capítol anterior (formar-se, estalviar, planificar la retirada esportiva, introduir-se al mercat de treball, aprofitar el capital acumulat...). Hi ha altres persones que només tenen un objectiu esportiu, i en un moment determinat (en moltes ocasions per l'edat o perquè veuen la fi de la carrera esportiva més propera) comencen a pensar en el futur i a desenvolupar estratègies per a la seva inserció laboral. Altres, però, durant aquesta transició no desenvolupen cap mena d'estratègia per a la inserció laboral, viuen totalment per l'esport, no tenen cap objectiu de cara al futur i no preparen la seva inserció laboral. S'observa que les dificultats en la transició són més accentuades en les persones que no tenen un objectiu de futur i que no preparen la seva inserció laboral.

Es fa palès, també, que el fet de tenir un objectiu de futur i el desenvolupament d'estratègies també va lligat a les expectatives de futur, tal com Casal (2001 i 1996) considera en els seus estudis. Veiem com apareixen fonamentalment dos tipus d'esportistes: a) Hi ha esportistes que tenen expectatives altes de posició social, que comporten una trama complexa de presa de decisions i encerts encaminats a un posicionament social (elecció de carrera, èxit en la formació, estratègies davant el treball, etc.). Aquest perfil tindria característiques similars a la trajectòria d'èxit precoç explicada a

l'estat de la qüestió (Casal, Masjuan & Planas, 1991; 1996), i b) Hi ha esportistes que tenen expectatives baixes de posició social, en què la formació bàsica o especialitzada és curta en el temps, basada en poca o escassa formació professionalitzadora i que s'orienten cap a treballs manuals. El perfil té característiques similars a la trajectòria obrera explicada en l'estudi de Casal, Masjuan i Planas (1991; 1996).

A partir de tot el que es comenta, sorgeixen quatre perfils d'inserció laboral: *els estratègies amb vida paral·lela* i *els estratègies per compte propi*, que tenen clares expectatives i objectius professionals, i *els esportistes per sempre* i *els no estratègies: és feina*, que tenen menys expectatives de posicionament social elevades i pocs objectius professionals.

Hem vist que les estratègies desenvolupades al llarg de la carrera esportiva estan influïdes per factors personals, fonamentalment l'edat i l'actitud, i per diferents factors de context formats per diferents agents socialitzadors, que es podrien classificar en tres blocs: a) *familiars*, inicialment el pare, la mare i germans i, posteriorment, la parella i els fills; b) *educatius*, inclouria el professorat, l'alumnat i les estructures educatives, i c) *esportius*, tot el context esportiu format pels entrenadors i entrenadores, directius i directives, el conjunt de companys i companyes i les organitzacions com els centres d'alt rendiment, les federacions, els clubs, els serveis d'atenció a l'esportista i, en algunes ocasions, els mitjans de comunicació.

En aquesta recerca hem pogut observar la influència dels agents socialitzadors en les estratègies desenvolupades. Ara bé, els agents socialitzadors s'haurien pogut estudiar a partir de la teoria dels stakeholders. Malauradament vaig entendre i integrar en el meu coneixement el concepte d' stakeholders una vegada ja s'estava finalitzant el treball de camp. Per aquest motiu no es van poder incorporar les preguntes adequades ni a l'entrevista ni en el qüestionari. Però es creu important esmentar-ho en aquest capítol de la discussió perquè, en futures recerques, es pugui incorporar aquest concepte en l'estudi de la inserció laboral. Vegem-ho a l'apartat següent.

5.2. Els stakeholders

Freeman (1984) popularitzà el concepte d' stakeholder mitjançant el llibre *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. L'autor defineix el terme com "qualsevol persona o grup que pot afectar o pot ser afectat en l'assoliment dels objectius de l'organització" (Freeman, 1984: 46). És a dir, els stakeholders es poden veure afectats per les accions, decisions, polítiques, pràctiques, objectius, etc. de l'organització, i també poden afectar les accions, decisions, polítiques, pràctiques, objectius de l'organització. Aquest concepte ha estat utilitzat fonamentalment en *management scholarship* i en *managers's thinking*.

Hi ha múltiples definicions d' stakeholders. Per aquest tipus d'estudi es creu útil utilitzar una definició àmplia i oberta del terme per tal de no excloure a priori cap possible stakeholder. La definició de Freeman (1984) és clarament oberta ja que inclou gairebé qualsevol agent social, individual o col·lectiu. Els que quedarien exclosos de la definició serien els que no tenen cap relació envers l'organització –en aquest cas parlariem d'esportistes en lloc d'organitzacions. D'aquesta manera incloem tots els agents amb responsabilitats socials i ètiques, cosa que utilitzant una altra definició més limitada obviariem.

Els stakeholders es poden classificar segons tres característiques identificades per Mitchell, Agle i Wood (1997):

1. El *poder* de l' stakeholder
2. La *legitimitat* de la relació de l' stakeholder
3. La *urgència* de la reclamació de l' stakeholder

Aplicat al nostre objecte d'estudi aquest concepte pot ajudar a identificar el conjunt de persones i organitzacions que influeixen sobre les accions, decisions, objectius dels i les esportistes envers la seva inserció laboral a partir del seu poder, la seva legitimitat i la seva urgència.

Definim, doncs, cada una d'aquestes característiques. Es pot definir *poder* com "la probabilitat que un actor en una relació social estigui en posició de tirar endavant la seva voluntat tot i trobar resistències" (Weber, 1947; crf. Mitchell *et al.* 1997). Així quan un stakeholder té poder respecte a l'organització és més probable que pugui defensar els seus interessos davant seu (Mitchell *et al.*, 1997: 865); és a dir, quan en una relació hi ha un agent A que pot fer que un agent B realitzi quelcom que d'una altra manera no faria. Un exemple extret de la recerca realitzada podria ser quan un pare obliga el seu fill a estudiar:

“El meu pare em va dir: mira, jo només et dic una cosa, si vols jugar la teva obligació és treure’t fins el COU i selectivitat any per any. Si no pots, deixem de jugar.” (8HP)

Hi ha diversos tipus de poder segons el tipus de recurs utilitzat per exercir-lo:

Poder coercitiu, basat en els recursos físics de força o violència, per exemple els entrenadors o entrenadores poden utilitzar el seu poder per castigar els seus esportistes mitjançant càstigs físics. Un esportista explica com a vegades la seva entrenadora utilitza aquest poder:

“Hacer un entero significa hacer el baile desde el principio hasta el final, es decir, lo que hacemos en la competición. Dura cinco minutos y físicamente es demoledor. Es lo más temido del entrenamiento y Patricia lo sabe, así que lo utiliza como castigo. Y es lo más temido no sólo porque agota sino también porque su uso punitivo ha hecho que lo percibamos con miedo.” (Fuentes, 2008: 15).

Poder utilitari, basat en recursos econòmics, tecnològics, de coneixement, logístics, materials, etc. En aquest sentit, per exemple, els esportistes d'alt nivell¹⁴ a Catalunya poden gaudir de diferents serveis com:

“beques d'allotjament i mantenció a les residències esportives, serveis d'atenció assistencial, serveis d'atenció tècnica en ciències de l'esport, serveis d'atenció acadèmica, serveis d'informació i orientació professional, etc.” (Decret, 337/2002).

Però a canvi aquesta organització té poder sobre els esportistes, els quals tenen les obligacions de:

“representar l'esport català en les competicions esportives internacionals i supraautonòmiques, equipar-se amb el vestuari oficial de la selecció catalana corresponent quan competeixin en la representació d'una federació esportiva catalana [...], participar a les jornades i actes de promoció que organitzi el Consell Català de l'Esport [...], ésser portador dels valors del joc net [...], tenir una actuació correcta en els àmbits personal, social i acadèmic, sotmetre's als controls antidopatge [...]” (Decret, 337/2002).

Poder normatiu, basat en recursos simbòlics com prestigi, acceptació, reputació, estima, carisma, etc. (Mitchell *et al.*, 1997: 865). Per exemple, imaginem-nos que un entrenador té reputació molt bona, cert prestigi i té atorgat el poder per prendre decisions i decideix que

¹⁴ Esportista d'alt nivell: la persona que figura a les llistes que aprova semestralment la presidència del Consell Català de l'Esport, la qual participa o té opcions de participar en les competicions de màxim nivell organitzades per les federacions esportives internacionals (Decret 337/2002).

aquell any, a causa de l'exigència del calendari esportiu, és millor que el seu grup d'esportistes no estudiïn:

“El problema es que fueron mis entrenadores los que dijeron: ‘no vas a estudiar ahora’. O sea, dijeron ‘Este año es muy duro, vamos a entrenar tal y cual y tienes que dejar de estudiar.’” (1DA)

El poder generalment va lligat a la dependència que té l'organització o la persona de l' stakeholder (Frooman, 1999; Savage, Timothy, Whitehead & Blair, 1991). Com més dependències té més poder té l' stakeholder (Rueda, 2005: 98). Per exemple: una esportista ens explica que, un cop va deixar l'alt rendiment esportiu, va continuar competint per a un club, el qual la remunerava econòmicament. El club es creia amb el poder de decidir on havia de competir l'esportista, però com que ja s'havia retirat de l'alt nivell i no en depenia econòmicament va decidir que no volia que el club dictaminés on havia de competir:

“Que no em diguin, escolta que has d'anar per aquí, escolta que has de fer això. Perquè jo això ja ho vaig deixar. Encara que no sigui a alt nivell, que et diguin: ‘jo t'he pagat, ara vés a competir aquí, vés a competir allà’. Perquè vas a competir allà, i el teu nom surt al diari, i això els convé. Però jo això tampoc ho volia, ja. Jo volia competir el que jo decideixo, no el que em decideixen.” (13DA)

Anteriorment, però, com que aquesta persona era esportista d'alt rendiment i es dedicava exclusivament a això, l' stakeholder tenia més poder i l'esportista sempre participava en les competicions que el club li establia.

Respecte al segon atribut esmentat, la *legitimitat*, és definida com “una percepció generalitzada o suposició que les accions d'una organització són desitjables, correctes o apropiades dins d'un determinat sistema social de normes, valors, creences i definicions”. Segons el major o menor grau de legitimitat de l' stakeholder públic d'interès serà més o menys prominent (Suchman, 1995: 574).

En aquest sentit, per exemple, els pares i mares tenen la legitimitat sobre els seus fills i filles per fer-los fer el que creuen oportú i beneficiós per a ells o elles, almenys fins que ja no depenen d'ells o tenen capacitat per decidir per si sols.

El tercer atribut, la *urgència*, pot ser definida com el grau en què la demanda d'un stakeholder requereix una atenció o pressió immediata (Rueda, 2005: 98). A vegades els i les entrenadores necessiten resultats immediats de l'esportista per continuar ocupant el

seu lloc de treball o els patrocinadors demanen resultats als esportistes per continuar-los patrocinant:

“Sí, te van quitando becas y... por ejemplo, también había estado patrocinado por una marca deportiva, y quedé campeón de España el año anterior, pero a nivel internacional no tuve resultados y te dicen que no te renuevan. Ellos mismos te van diciendo: ‘eres viejo, comienza a retirarte’. Claro, es normal también, buscan nuevos talentos, gente joven.” (26HP)

Aquestes variables determinaran el conjunt d' stakeholders que s'hauran de considerar. D'acord amb els autors i autores, la importància dels stakeholders serà baixa si compten amb una d'aquestes característiques, mitja si compten amb dues d'aquestes característiques o alta si les tres característiques hi són presents. Ara bé, aquestes característiques són dinàmiques, d'aquí que la importància dels stakeholders pugui variar al llarg del temps. D'acord amb el model de Jawahar y MacLaughlin (2001), les organitzacions utilitzen diferents estratègies per relacionar-se amb els stakeholders i varien segons l'etapa del cicle de vida de l'organització (naixement, desenvolupament, maduresa, davallada), ja que la importància relativa dels stakeholders per a l'organització també varia segons l'etapa en què es troba (Rueda, 2005: 99). Ambler i Wilson (1995) demostren que les organitzacions no responen a un simple stakeholder individualment, sinó que responen a la interacció de múltiples influències dels diferents stakeholders (Ambler & Wilson, 1995; crf. Andriof & Waddock *et al.*, 2002).

Aquesta teoria pot servir per a determinar les persones i organitzacions que afecten la inserció laboral dels i les esportistes. Mitjançant la teoria dels stakeholders, observarem que la interacció del poder i la legitimitat combinats amb la urgència creen diferents tipus d' stakeholders amb diferents patrons de comportament envers l'esportista, i que poden anar variant segons l'etapa en què es trobi (Mitchell *et al.*, 1997: 863). Queda clar, doncs, que aquesta perspectiva enriqueix notòriament l'anàlisi dels factors que afecten les estratègies d'inserció laboral analitzades.

5.3. Hegemonia dels agents esportius

Els centres d'alt rendiment "són organismes que donen suport a l'esport perquè sigui competitiu a nivell internacional, optimitzant recursos de la màxima qualitat tècnica i científica" (Centre Alt Rendiment Esportiu, 2006). Consideren la formació acadèmica i humana de cada persona tant o més important que l'estrictament esportiva i vetllen per la formació integral de la persona. Per aquest motiu alguns centres disposen d'eines per al seu desenvolupament educatiu. En algunes ocasions els i les esportistes poden assistir a classe de batxillerat i ESO en els instituts que existeixen a les mateixes instal·lacions dels centres d'alt rendiment (Centre Alt Rendiment Esportiu, 2006). D'aquesta manera es fa compatible la formació esportiva i els estudis de secundària obligatòria i el batxillerat, sense que cap dels dos aspectes en surti perjudicat (IES Car de Sant Cugat, n.d).

Ara bé, sorprenentment els resultats d'aquesta recerca indiquen que els centres d'alt rendiment poden ser un agent que influeix negativament en la formació acadèmica dels i les esportistes. En les entrevistes en profunditat hem trobat clars exemples d'entrenadors dels centres d'alt rendiment que no facilitaven els estudis universitaris als seus esportistes. En alguns casos els esportistes manifesten que van ser pressionats pels seus entrenadors i entrenadores perquè es dediquessin al 100% a l'esport i altres comenten l'actitud negativa d'alguns entrenadors dels centres d'alt rendiment vers els estudis.

Un altre dels problemes manifestats és que els horaris d'entrenament no s'adapten als horaris acadèmics. Els instituts situats a les mateixes instal·lacions dels centres d'alt rendiment adapten els horaris als entrenaments, però les universitats no, són els entrenaments els que s'han d'adaptar als horaris de la universitat. Aquí és on rau un dels problemes principals. Alguns esportistes van decidir abandonar els centres d'alt rendiment per aquest motiu. Cal dir, però, que en altres casos (2,9%) els esportistes han manifestat que els centres d'alt rendiment influïen positivament en la formació acadèmica. En aquestes afirmacions caldria fer diferenciacions per esports i probablement per èpoques. En aquest sentit, serien necessàries més investigacions al respecte, entre d'altres coses perquè alguns dels esportistes entrevistats ja fa més de deu anys que van deixar l'esport d'alt rendiment i els ajuts i mesures en aquest sentit han canviat des d'aleshores. Per exemple, l'any 2005 es va crear el servei d'atenció a l'esportista, un dels objectius del qual és fer possible la formació integral de la persona. Mitjançant aquesta formació la persona pot sentir-se més còmoda ja que pot dedicar-se al seu objectiu esportiu alhora que es

dedica al seu objectiu professional amb el suport del seu entorn proper i sense que els seus resultats es vegin perjudicats. Ho veiem a continuació.

5.4. Paradoxes de la conciliació esportiva i professional

A vegades els entrenadors i entrenadores, els propis esportistes o els agents socialitzadors de l'àmbit esportiu, per buscar el màxim rendiment del col·lectiu d'esportistes, no faciliten que estudiïn o que preparin el futur laboral per por a entorpir les seves aspiracions a l'hora d'aconseguir les fites esportives (Lavalley, Gordon, & Grove, 1996; Brown & Hartley, 1998; Gómez, 2006).

En les entrevistes realitzades, s'ha constatat que per poder dur dues vides paral·leles, en algunes ocasions, els i les esportistes han de disminuir les hores que dediquen a l'entrenament o no poden anar a totes les competicions perquè, ara per ara, les estructures esportives i educatives o laborals no permeten la compaginació horària. Ara bé, en els casos estudiats s'observa que el seu rendiment esportiu no disminueix; al contrari, en alguns casos augmenta. Aquest resultat també es reflecteix a l'estudi de Lally (2007: 97). En aquest estudi fou interessant descobrir que la disminució de la identificació amb el rol d'esportista no va tenir un impacte en detriment del rendiment esportiu. Els esportistes van aconseguir bons resultats en les finals i en alguns casos alguns van aconseguir medalles en el seu esport. Per tant, la disminució de la identitat esportiva no automàticament s'ha de traduir en una disminució del rendiment esportiu com alguns entrenadors o esportistes temen. Podria ser, com proposen Miller i Kerr (2002), que desenvolupant-se a nivell professional i esportiu en lloc de sacrificar l'un en favor de l'altre comporti una excel·lència en els dos. Per tant, si es facilita la compaginació dels estudis amb l'esport potser les persones se sentirien menys angoixades i més realitzades i inclús podrien millorar el seu rendiment esportiu. Aquestes interpretacions van en la línia d'Ogilvie i Howe (1991), que argumenten que és interessant educar l'equip de tècnics en aquest sentit, ja que a mesura que els esportistes comencen a pensar en la possibilitat de retirar-se, augmenta la seva ansietat si no tenen el futur preparat i planificat. I si aquesta ansietat no disminueix els esportistes continuen preocupats per aquests assumptes i això pot anar en detriment del seu rendiment esportiu. D'aquesta manera, si no tenen preocupacions pel futur professional, poden mantenir l'atenció en l'objectiu esportiu i en pot sortir beneficiat. Una altra investigació en aquesta línia és la de Linde i Heinemann (1968), la qual posava de manifest en un estudi fet a Alemanya que els millors estudiants

eren, en termes generals, els més implicats en l'esport a l'escola. A la nostra investigació se n'han trobat clars exemples:

"[...] la veritat és que si no hi penses [futur professional], la veritat és que jo en el meu cas estaria molt angoixat, és que jo hi havia de pensar per nassos, si no hagués estat preparant el que faria després de l'esport, jo crec que m'hauria sortit pitjor [...]" (4HP)

"Casualment, sí, això va ser curiós, el temps que vaig anar a la universitat, només entrenava un cop al dia i va ser quan millor vaig competir curiosament. Jo crec que va ser perquè tenia el cap en altres coses, vull dir, jo al matí anava a la universitat, estava amb la gent de la meua universitat i no parlava d'esport. Parlàvem, dels estudis, del cine, de la tele, parles del que parla tothom. Després acabava, sortia, dinava i marxava a entrenar i llavors el cap de setmana jugava. I durant aquest tres anys vaig fer les meves millors temporades, vaig ser la millor jugadora nacional, i va ser arran d'aquests tres anys que quan vaig acabar els estudis em van cridar [la van fitxar a la millor lliga estrangera del seu esport] [...] Jo ho dic a molta gent, de vegades no per molt entrenar competeixes millor, perquè arriba un moment que entrenes matí i tarda i et satures i arriba el partit i ja no tens ganes ni de jugar [...] No per molt entrenar es competeix millor, això ho tinc claríssim, saps?" (14DP)

Com ja s'ha comentat al capítol de resultats, el nombre de persones amb estudis universitaris que han obtingut alguna medalla o diploma olímpic és superior que el de les persones amb estudis secundaris o estudis primaris.

Taula 21. Obtenció de premis olímpics segons nivell d'estudis

| | Cap premi | Algun premi | Total |
|-----------------------|-----------|-------------|-------|
| | % | % | % |
| Estudis primaris | 70,0 | 30,0 | 100 |
| Estudis secundaris | 48,6 | 51,4 | 100 |
| Estudis universitaris | 44,9 | 55,1 | 100 |

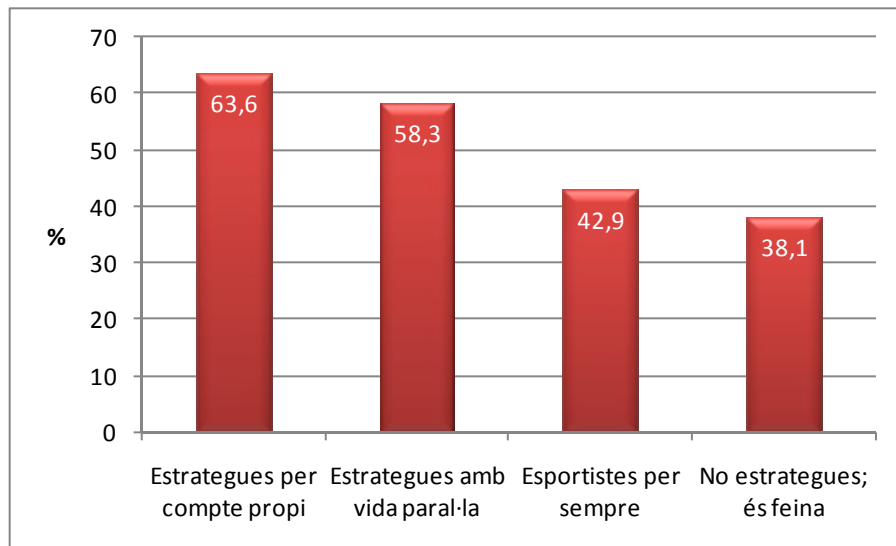
I de les persones que aconsegueixen tenir alguna medalla o diploma olímpic, els que aconsegueixen tenir-ne més d'una també són les persones amb més estudis.

Taula 22. Obtenció de més d'un premi olímpic segons nivell d'estudis

| | Un premi | Més d'un premi | Total |
|-----------------------|----------|----------------|-------|
| | % | % | % |
| Estudis primaris | 100 | 0,0 | 100 |
| Estudis secundaris | 66,7 | 33,3 | 100 |
| Estudis universitaris | 59,3 | 40,7 | 100 |

Si fem el creuament segons els diferents perfils observem que els que han tingut medalles o diplomes són el perfil dels *estrategues per compte propi* (63,6%) i els *estrategues amb vides paral·leles* (58,3%). En el perfil d'*esportistes per sempre i no estrategues; és feina*, el percentatge de persones que han obtingut alguna medalla no arriba al 50%, exactament el 42,9% i el 38,1% respectivament.

Gràfica 14. Percentatge de medalles segons els diferents perfils



Només s'han considerat els resultats a nivell olímpic i evidentment el col·lectiu d'esportistes tenen moltes altres competicions que s'haurien de valorar. Tot i això els resultats d'aquesta investigació demostren que a més estudis més bons resultats esportius. Sens dubte aquesta suposició requeriria de més recerca però els resultats d'aquesta tesi van en aquesta direcció.

5.5. La reproducció social¹⁵

Ni a l'estat de la qüestió ni al marc teòric s'ha tingut en compte la construcció teóricoconceptual de Pierre Bourdieu. S'observa, però, que conceptes com *reproducció cultural*, *legitimació*, *classe social*, *habitus*, i *camp social* entre d'altres poden ser molt útils per interpretar alguns dels resultats obtinguts. A continuació se n'interpreten alguns a partir de tres conceptes clau de la sociologia de Bourdieu: *l'hàbitus*, *el camp* i *el capital*.

El pensament relacional i analògic de Bourdieu s'oposa a la hiperracionalitat dels models de l'elecció racional. Bourdieu argumenta que l'individu no només actua cap a l'exterior, sinó que està condicionat subjectivament des de dins pel sistema de les seves disposicions adquirides. El concepte *d'hàbitus* es defineix com "un sistema adquirit d'esquemes generadors" (Bourdieu, 1980: 92) i com "un sistema de disposicions duradores" (Bourdieu, 1980: 88). L'hàbitus fa que les persones en un entorn social homogeni tinguin tendència a compartir estils de vida similars, a partir d'un sistema de principis generadors de pràctiques, apreciacions i percepcions incorporades al llarg de la història de l'individu, que es manifesta fonamentalment en l'actitud, en la manera de moure's, actuar, sentir i orientar-se segons la posició ocupada en l'espai social (Giménez, 2002: 4).

Per Bourdieu l'espai social és un sistema de posicions que defineixen les unes en relació amb les altres (per exemple la relació d'empresari respecte a la de treballador). El valor en una posició es mesura per la distància social que la separa de les altres posicions inferiors o superiors. L'espai social és un sistema de diferències socials jerarquitzades (la distinció) en funció d'un sistema de legitimitats socialment establertes i reconegudes en un moment determinat (Giménez, 2002: 4). L'ordre social seria el sistema global d'espais socials formats pel conjunt de posicions, a la vegada vinculades i contraposades entre si per les distàncies que les separen. En aquest sentit, el concepte de *camp* es defineix com tot l'espai social, com la xarxa de relacions objectives entre posicions diferenciades, socialment definides. Aquests espais estan ocupats per agents amb diferents *habitus*. L'especificitat de cada camp ve donada segons Bourdieu pel tipus de recursos que es mobilitzen a cada àmbit. Aquests recursos els anomena *capitals* i els agrupa en tres grans

¹⁵ Segons Bourdieu "els individus i les famílies tendeixen de manera conscient o inconscient a conservar el seu patrimoni, i correlativament a mantenir o millorar la seva posició en l'estructura de les relacions de classe" (Bourdieu, 1988: 122).

categories: *capital econòmic* (format pels recursos econòmics, en què els diners ocupen un paper fonamental), *capital cultural* (inclou l'educació, en què els estudis universitaris tenen una importància creixent) i *capital social* (consistent en la capacitat de mobilitzar la xarxa de relacions socials derivades dels diferents grups als quals es pertany). Cal també esmentar la importància del *capital simbòlic*. Consisteix en certes propietats inherents a la persona, com l'autoritat, el prestigi, la reputació, el crèdit, la fama, la notorietat, el bon gust, etc. En aquest sentit seria "el capital econòmic i cultural conegut i reconegut" (Bourdieu, 1988).

Si comparem els quatre perfils d'inserció laboral obtinguts amb els capitals econòmics i culturals inicials (posició familiar en l'estructura social) s'observa certa tendència a la reproducció social, és a dir, a mantenir la seva posició en l'estructura de les relacions de classe. D'aquesta manera s'observa que els capitals econòmics i culturals de la família són molt rellevants en l'actitud que adopten els i les esportistes a l'hora d'actuar i orientar el seu futur professional¹⁶.

Si comparem el tipus de feina del pare o mare amb el tipus de feina dels i les esportistes trobem certes similituds. La primera filera de la taula 24 mostra la professió familiar més alta (independentment si és la del pare o la de la mare) i es fa el creuament amb els quatre perfils d'inserció laboral observats. S'observa que el perfil 1, format en un 43% per directors i professionals i en un 56% per tècnics i quadres mitjos, la majoria de pares o mares són petits empresaris o quadres mitjos (31,3% en els dos casos). Pel que respecta al perfil 2, format en la seva totalitat per petits empresaris, s'observa que un 36,4% dels pares o les mares ja tenien petites empreses i un 36,4% eren treballadors d'oficines i serveis. En el perfil 3 i 4, en canvi, hi ha pocs pares o mares que siguin petits empresaris o treballadors d'oficines i serveis, la majoria treballaven com a obrers qualificats i no qualificats.

¹⁶ Hi ha diferents models que ajuden a determinar la influència del capital econòmic i cultural familiar envers els estudis i la ocupació dels fills i filles. Un primer model és el convencional, que assenyala que la millor manera de determinar el nivell socioeconòmic familiar és a partir de l'ocupació del pare (Goldthorpe, 1983, 1984). El model anomenat *dominance model* o *power model* assenyala que la persona adulta amb major estatus és qui determina el nivell socioeconòmic familiar, independentment de si és el pare o la mare. Un tercer model és el *joint model*, mitjançant el qual es tenen en compte els nivells d'ocupacions (o educació) del pare i de la mare a la vegada. Un quart model seria el *sex-role model*, el qual argumenta que la influència envers els fills és del pare i envers les filles és de la mare, i un cinquè seria l'*individual model*, el qual té en compte el pare i la mare per separat. Tots els models tenen els seus avantatges i els seus inconvenients que ara no entrarem a detallar (Marks, 2007: 294). Cal indicar, però, que per a aquesta reflexió hem utilitzat el model dominant. S'ha considerat en cada cas la persona que tenia el nivell d'estudis més alt i el tipus de feina d'una posició social més elevada, en alguns casos la mare i en altres casos el pare.

Taula 23. Tipus de feina del pare o la mare segons perfil

| | Directors i professionals | Petits empresaris | Tècnics i quadres mitjans | Treballadors d'oficines i serveis | Obrers qualificats i no qualificats | Agricultors | Total |
|--|---------------------------|-------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------|-------|
| | % | % | % | % | % | % | % |
| P1*. (Directors i professionals 43% i tècnics i quadres mitjans 56%) | 4,2 | 31,3 | 31,3 | 10,4 | 16,7 | 6,3 | 100 |
| P2*. (Petits empresaris 100%) | 9,1 | 36,4 | 9,1 | 36,4 | 9,1 | 0,0 | 100 |
| P3*. (Tècnics i quadres mitjans 100%) | 0,0 | 14,3 | 28,6 | 7,1 | 42,9 | 7,1 | 100 |
| P4*. Treballadors oficines i serveis 66% i obrers qualificats 33%) | 4,8 | 9,5 | 14,3 | 23,8 | 47,6 | 0,0 | 100 |

*P1. Estratègies amb vida paral·lela

*P2. Estratègies per compte propi

*P3. Esportistes per sempre

*P4. No estratègies; és feina

Si considerem el nivell d'estudis observem que el perfil 1, estratègies amb vida paral·lela, i el perfil 2, estratègies per compte propi, els quals estan formats majoritàriament per esportistes amb estudis universitaris, són en els que hi ha més pares o mares amb estudis universitaris. En canvi, el perfil 3, esportistes per sempre, i el perfil 4, no estratègies; és feina, els quals estan compostos majoritàriament per esportistes amb estudis secundaris, i el volum més elevat de pares o mares tenen estudis primaris o no tenen estudis.

Taula 24. Nivell d'estudis del pare o la mare segons perfil

| | Sense estudis | Estudis primaris | Estudis secundaris | Estudis universitaris | Total |
|---|---------------|------------------|--------------------|-----------------------|-------|
| | % | % | % | % | % |
| P1*. (Universitaris 87% i secundaris 12%) | 10,4 | 31,3 | 16,7 | 41,7 | 100 |
| P2*. (Universitaris 63% i secundaris 36%) | 0,0 | 63,6 | 18,2 | 18,2 | 100 |
| P3*. (Secundaris 78% i primaris 21%) | 21,4 | 57,1 | 14,3 | 7,1 | 100 |
| P4*. (Secundaris 66% i primaris 33%) | 23,8 | 52,4 | 14,3 | 9,5 | 100 |

*P1. Estratègies amb vida paral·lela

*P2. Estratègies per compte propi

*P3. Esportistes per sempre

*P4. No estratègies; és feina

Si considerem la família com a influència positiva en els estudis observem que les famílies amb més capital cultural (estudis universitaris) tenen una influència positiva superior a les famílies amb capital cultural més baix. Destacar però, que les famílies amb estudis

secundaris tenen una influència positiva menor a les famílies amb estudis primaris o sense estudis.

Taula 25. Influència positiva del pare i la mare segons nivell d'estudis

| | Influència positiva pare i mare | | |
|-----------------------|---------------------------------|------|-------|
| | No | Sí | Total |
| | % | % | % |
| Sense estudis | 38,5 | 61,5 | 100 |
| Estudis primaris | 36,6 | 63,4 | 100 |
| Estudis secundaris | 53,3 | 46,7 | 100 |
| Estudis universitaris | 28,0 | 72,0 | 100 |

Els perfils que tenen més esportistes amb estudis universitaris són precisament els que han tingut més influència positiva sobre els estudis per part de la família. Seria el cas del perfil 1 i el perfil 2.

Taula 26. Influència positiva del pare i la mare segons perfil

| | Influència positiva pare i mare | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|------|-------|
| | No | Sí | Total |
| | % | % | % |
| P1. Estratègies amb vida paral·lela | 33,3 | 66,7 | 100 |
| P2. Estratègies per compte propi | 18,2 | 81,8 | 100 |
| P3. Esportistes per sempre | 57,1 | 42,9 | 100 |
| P4. No estratègies; és feina | 42,9 | 57,1 | 100 |

Cal dir, però, que aquesta interpretació reduccionista i simplista requeriria de posterior recerca, ja que per tal d'arribar a comprendre les pràctiques dels agents s'ha de conèixer el volum i l'estructura dels capitals actual i també és necessari conèixer la relació estadística –d'intensitat variable– entre la posició social original, la present i la potencial. Per altra banda la posició no és estàtica, ja que els agents socials no tan sols posseeixen uns determinats capitals, sinó que també desenvolupen estratègies per tal de conservar-los i augmentar-los (Brunet & Morell, 1998). En futurs estudis es podria analitzar en profunditat en quin grau l'esport facilita la mobilitat social dels i les esportistes o no.

Capítol 6. Conclusions

| | |
|--|------------|
| 6.1. RESULTATS PRINCIPALS | 196 |
| 6.2. IMPLICACIONS PRÀCTIQUES DE L'ESTUDI..... | 201 |
| 6.3. LÍMITS DE LA RECERCA..... | 203 |
| 6.4. LÍNIES DE FUTUR..... | 204 |

Les conclusions s'han estructurat en quatre apartats. En el primer se sintetitzen els resultats fonamentals obtinguts i es plantegen les principals conclusions a partir de les tres preguntes inicials. Seguidament s'apunten les implicacions de l'estudi i se n'exposen les seves limitacions, i finalment s'assenyalen les línies d'investigació futures.

6.1. Resultats principals

A partir del plantejament teòric i mitjançant les entrevistes en profunditat i les enquestes telefòniques s'ha pogut recollir la informació necessària per respondre les preguntes inicials que han guiat tota la recerca. El fet de combinar un mètode quantitatiu amb un mètode qualitatiu ha permès: 1. interpretar les dades quantitatives amb una riquesa que no hauria estat possible sense les entrevistes en profunditat i 2. fer unes generalitzacions –gràcies al fet que es tenia un error màxim teòric del 5,95% i una confiança del 95%– que no hauria estat possible sense les enquestes telefòniques. A continuació es reflexiona sobre la resposta a les tres preguntes inicials.

Pregunta 1: Quines són les estratègies desenvolupades per les i els esportistes olímpics durant la seva carrera esportiva per tal d'afrontar la seva inserció laboral?

Primerament s'han identificat les accions que conformaven l'estratègia i s'ha tingut en compte si la persona tenia consciència de futur o no, és a dir, si l'esportista tenia coneixement que de l'esport no en podria viure tota la vida i feia alguna cosa per preparar el seu futur. S'han considerat aquests dos aspectes perquè les accions desenvolupades, juntament amb la consciència de futur, és el que dóna lloc a l'estratègia per a la inserció laboral.

En ocasions l'estratègia pot no ser totalment planificada. L'esportista té consciència que de l'esport no en podrà viure al llarg de tota la vida i es planteja accions per a la inserció laboral. Altres vegades es realitzen accions i, en un moment determinat, apareix una consciència de futur que acaba d'encaminar les accions que es realitzen. En altres ocasions no es realitzen accions i tampoc hi ha una consciència que de l'esport no se'n podrà viure tota la vida. I finalment hi ha altres casos en què hi ha consciència que de l'esport no se'n podrà viure però no es realitzen accions per encaminar el futur professional.

L'estratègia es pot observar a partir del patró de comportament que descriu la persona una vegada acabada la seva carrera esportiva. A vegades aquest patró i aquestes accions són totalment planificades, però en altres ocasions s'observa una coherència de conducta en

el temps que no ha estat pensada per l'esportista com a tal però que, quan s'analitza a posteriori, aflora. A continuació es descriuen les accions desenvolupades:

La formació és un dels punts clau en la inserció laboral dels i les esportistes. Hi ha qui estudia a la universitat, hi ha qui realitza mòduls professionals, hi ha qui fa la formació de la federació, etc. El que queda clar, però, és que en la majoria de casos la categoria de les seves feines va en consonància amb els estudis assolits.

Segons les èpoques i segons els esports hi ha qui pot estalviar i hi ha qui no, però el fet de tenir uns estalvis abans de deixar l'esport és molt útil ja que així no han de començar des de zero. El fet de poder tenir un habitatge, estar un temps sense treballar, pagar-se els estudis, etc. són aspectes que disminueixen l'angoixa a l'hora d'entrar en el mercat de treball.

La possibilitat de planificar la retirada esportiva, retirar-se voluntàriament i no per obligació, facilita l'entrada al món laboral. S'ha constatat que aquesta planificació va estretament lligada amb la identitat esportiva. L'esportista i el seu entorn han de ser conscients que és important no centrar la seva vida només al voltant de l'esport. El fet de tenir altres inquietuds a part d'això i desenvolupar altres habilitats en altres àmbits és una estratègia molt útil per a la inserció laboral. És interessant destacar que les persones amb una retirada voluntària se senten més satisfetes amb la seva feina i el temps d'adaptació a la vida després de l'esport és més curt. I, com hem vist en la discussió, tenir més d'una identitat no té per què tenir una repercussió negativa en els resultats esportius.

Una altra de les accions identificades és introduir-se al mercat de treball abans d'acabar la carrera esportiva ja sigui treballant voluntàriament, en període de pràctiques o compaginant el treball i l'esport. Així es té una experiència prèvia, una xarxa de contactes i no s'ha de començar des de zero.

El fet d'aprofitar la popularitat, els contactes, els coneixements tècnics i tàctics esportius i el coneixement de l'entorn esportiu és tot un capital que els i les esportistes adquireixen al llarg de la carrera esportiva i que pot ajudar en el seu procés d'inserció laboral. Alguns són conscients que el tenen i l'empren.

La combinació de les diferents accions durant el procés d'inserció laboral és el que dona lloc a l'estratègia d'inserció laboral. Per exemple, el fet de decidir entrar a la universitat, estudiar una llicenciatura, després fer un màster d'especialització, fer unes pràctiques, entrar en el mercat de treball just abans d'acabar la carrera esportiva i utilitzar els

contactes per trobar la feina forma part de l'estratègia de l'esportista. En canvi, hi ha d'altres esportistes que durant la carrera esportiva només han entrenat i, quan s'acaba, s'han de plantejar veure què fan. En diversos casos acaben trobant una feina relacionada amb l'esport. Respecte a aquests dos exemples, en el primer cas s'observa una estratègia durant el procés d'inserció laboral i en el segon no hi ha una estratègia durant la carrera esportiva i es planteja l'entrada al món laboral un cop s'acaba.

Pregunta 2: Quins factors influeixen en les estratègies desenvolupades?

S'han identificat dos tipus de factors: els factors personals i els factors de context.

Els principals factors personals identificats són l'edat i l'actitud. L'edat en moltes ocasions fa prendre consciència que cal preparar la inserció laboral, i l'actitud ajuda a desenvolupar les diferents accions que conformen les estratègies identificades. Cal destacar que a l'inici de la investigació es creia que podia ser rellevant el tipus d'esport practicat. Ara bé, després d'entrevistar diversos esportistes del mateix esport els resultats ens demostren que hi ha esportistes del mateix esport que desenvolupen estratègies i altres que no.

Respecte als factors de context s'ha constatat que un primer col·lectiu –i molt important– és el format per la família, inicialment els pares, mares i germans i posteriorment la parella i els fills i filles si és el cas. Hi ha un perfil de pares i mares que aconsellen i ajuden els seus fills i filles al llarg de la seva carrera esportiva en les diferents estratègies per a la inserció laboral, els fan prendre consciència que l'esport se'ls acabarà i que han de fer quelcom per a després. Altres pares i mares no pensen en el futur dels seus fills i filles i inclús en algunes ocasions els sap greu que deixin l'esport d'alt rendiment per entrar en el mercat de treball.

Un segon col·lectiu d'agents és l'esportiu, format pels entrenadors i entrenadores, personal directiu i les organitzacions esportives: centres d'alt rendiment, clubs i federacions. En moltes ocasions, els objectius d'aquest col·lectiu són oposats als del procés d'inserció laboral dels i les esportistes, malgrat que els resultats indiquen que tenir interessos professionals i a la vegada tenir-ne d'esportius pot ser positiu per als resultats que s'obtinguin. En altres, però, l'entorn esportiu ajuda a compaginar l'esport amb la preparació laboral.

I, finalment, un tercer col·lectiu és el relacionat amb el món educatiu: mestres, professorat i estructures educatives. Tot i que la normativa vigent especifica, entre d'altres, que "les universitats, tindran present tal condició d'esportistes d'alt nivell en relació amb les

sol·licituds de canvis d'horaris, grups i exàmens que coincideixen amb les seves activitats" (*Real Decreto 971/2007* anteriorment *Real Decreto 1467/1997*), en les entrevistes s'ha vist que l'aplicació d'aquesta normativa depèn molt de la pròpia voluntat del professorat. Cal dir que en molt poques ocasions els i les esportistes estaven al corrent dels programes i normatives vigents en relació amb la inserció laboral i en relació amb els ajuts acadèmics que poden rebre. Un altre agent dins el col·lectiu educatiu són els companys i companyes de classe. El fet de tenir-ne, persones que facilitin els apunts i posin al dia, és molt útil per tal de compaginar els estudis i l'esport.

Com s'ha vist, els diferents agents socialitzadors poden influir en les diferents estratègies desenvolupades. És important que tot el conjunt d'agents socialitzadors vagi coordinat a l'hora d'assessorar i formar integralment l'esportista durant la seva carrera esportiva. És difícil per les i els esportistes veure reticències dels seus entrenadors o entrenadores envers els estudis i, en canvi, que els pares i mares els pressionin perquè ho facin. Si tots els agents agrupessin els esforços en el mateix sentit, l'esportista en podria sortir beneficiat, tant a nivell esportiu com a nivell acadèmic i laboral. Aquesta coordinació també podria ajudar el col·lectiu d'esportistes que no té consciència que l'esport s'acabarà i que no sempre en podrà viure. En general, el col·lectiu d'esportistes que realitza estratègies per al seu futur té un entorn que els ajuda, i si no és així busca la manera perquè sigui possible, canviant, per exemple, d'entrenador o de club.

Pregunta 3: Quins són els perfils d'inserció laboral de les i els esportistes olímpics?

S'han identificat quatre perfils d'inserció laboral segons les estratègies desenvolupades i els factors influents: perfil 1, *estratègies amb vides paral·leles*; perfil 2, *estratègies per compte propi*; perfil 3, *esportistes per sempre*, i perfil 4, *no estratègies; és feina*.

Els dos primers perfils, *estratègies amb vides paral·leles* i *estratègies per compte propi*, tenen objectius professionals i expectatives clares de futur. Tenien molt clar que de la carrera esportiva no en podrien viure tota la vida. En aquest sentit, en molts casos hi ha una consciència de futur inicial o apareix al final de la seva carrera esportiva, però durant la transició a la vida laboral duen a terme accions que van conformant les estratègies d'inserció laboral. En ocasions són els pares i mares els qui els guien en l'adolescència. Bàsicament decideixen cursar estudis universitaris, treballen voluntàriament, són els que més participen en programes d'inserció laboral, estalvien, realitzen pràctiques a la universitat, saben utilitzar els seus contactes i són conscients que tenen un capital esportiu que no tothom té. Acaben treballant de directors o professionals, tècnics i quadres mitjos o

petits empresaris. Són els únics que decideixen deixar la seva carrera esportiva perquè han trobat una bona feina o perquè volen acabar els estudis. Durant la seva carrera esportiva fan grans esforços i sacrificis per poder dur a terme aquestes vides paral·leles. La diferència fonamental entre el perfil 1 i el 2 és que el perfil 2 agrupa els petits empresaris i empresàries i tots provenen d'esports professionals. Les estratègies desenvolupades, però, són molt similars entre els dos perfils.

El perfil dels *esportistes per sempre* està caracteritzat per dos tipus fonamentals de persones: per una banda en trobem que durant la seva carrera esportiva no tenien consciència que l'esport se'ls acabaria i si en alguns casos n'arribaven a tenir no duien a terme accions per al seu futur laboral. Han argumentat la manca de temps, però quan s'ho replantegen en el temps parlen de manca de voluntat. La majoria tenen estudis secundaris i, tot hi haver estalviat, no poden viure tota la vida dels estalvis. Un cop acaben la seva carrera esportiva, habitualment perquè ja tenen una edat en què el seu cos no pot competir més, s'han de plantejar què fer amb la seva carrera professional i, gràcies als contactes que tenen dins el món de l'esport, acaben treballant com a tècnics en aquest sector. Per altra banda, dins aquest mateix perfil hi ha un col·lectiu d'esportistes que durant la seva carrera esportiva té clar que vol ser entrenador o entrenadora. Realitzen els cursos federatius i ja comencen a treballar voluntàriament o rebent petites remuneracions en aquest àmbit. Així, un cop acabat l'esport, poden treballar en aquest sector tenint ja una experiència prèvia i una titulació. En aquests casos sí que s'observa una estratègia de futur.

Els *no estratègics; és feina* tenen menys expectatives de posicionament social que el perfil 1 i 2 i pocs objectius professionals. Són els que menys estratègies implementen per preparar el futur professional. La seva escassa formació no els permet buscar feines de directors o quadres mitjos. En molts casos troben una feina i s'hi queden, ja sigui abans d'acabar la carrera esportiva o un cop acabada. En altres ocasions, però, van canviant de feina perquè la que troben no és una feina estable o intenten buscar-ne una de millor. No treballen dins el món esportiu perquè moltes vegades n'acaben "cremats" i no en volen sentir a parlar més.

S'observa, doncs, que tot i les individualitats de cada persona es poden configurar quatre perfils que identifiquen el procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics a Catalunya.

Una vegada realitzat l'estudi, també permet saber la situació actual dels i les esportistes al mercat de treball català. Cal destacar que el col·lectiu d'esportistes olímpics que treballen

a Catalunya tenen feines més qualificades que el col·lectiu de la població en general. Cal dir també que un alt percentatge del col·lectiu d'olímpics que treballen a Catalunya té un percentatge més elevat de formació universitària comparat amb la població en general.

Una vegada respostes les tres preguntes inicials de l'estudi vegem-ne les implicacions pràctiques.

6.2. Implicacions pràctiques de l'estudi

A partir dels diferents perfils identificats i una vegada se sap quines són les estratègies que es desenvolupen i els factors personals i els factors de context que hi influeixen, podem analitzar els programes d'ajut als esportistes que existeixen i potser orientar els serveis d'atenció a l'esportista per tal que s'apropin més a les seves necessitats. També es podrà realitzar una guia per a esportistes per tal d'ajudar-los a enfocar el seu procés d'inserció laboral.

A continuació es presenten algunes idees a nivell general i específic que han sorgit en el curs de la realització de la recerca.

A nivell general, partint de cada un dels perfils identificats, cal entendre que no a tots els esportistes se'ls pot oferir el mateix. Per aquest motiu es creu que s'han d'adaptar als programes, a cada un dels perfils. Inclús la manera com arribar a l'esportista ha de ser diferent segons el perfil en què es trobi.

En aquesta línia i partint dels resultats obtinguts cal que els programes no només vagin encaminats al col·lectiu d'esportistes, sinó que com que ja fan alguns programes –per exemple l'australià (Australian Sports Commission, 2009)– s'ha d'intentar incloure en aquests programes tots els stakeholders que hi tenen relació. Si tothom treballa en una mateixa direcció serà molt més fàcil el procés d'inserció laboral de l'esportista.

S'hauria d'aconseguir que els stakeholders treballessin conjuntament perquè els esportistes prenguin consciència i desenvolupin accions al llarg de tota la seva carrera esportiva per poder arribar-hi al final amb una formació i un plantejament de futur. És important que els i les esportistes no percebin aquest tipus de suport com a fets puntuals i aïllats que provenen des de fora. Aquest suport hauria de ser una part integrada als entrenaments, i inclús –tal com alguns esportistes comenten– part gairebé obligatòria. Pel que fa als i les que ja tenen objectius de futur, s'hauria de treballar perquè els puguin anar desenvolupant de la millor manera possible i, en relació amb els que no en tenen, s'hauria

d'aconseguir que en tinguessin. Perquè això sigui així, no només s'ha de treballar amb els i les esportistes, sinó amb tots els stakeholders que estan vinculats al seu entorn (família, entrenadors, dirigents, exesportistes, professorat, tutors, mentors, patrocinadors, etc.).

El fet de tenir programes finalistes com els d'Adecco (Adecco, 2008), que ajuden a l'esportista a trobar una feina, és important, però això ha de ser com una part més del suport. Si durant la carrera esportiva l'esportista no ha fet res per a la seva inserció laboral, és difícil que aquests programes donin bons resultats.

En certes ocasions, la percepció d'aquests ajuts s'ha expressat de la manera següent: "*A mi no m'ha de fer un favor ningú*". No s'ha de percebre com un favor, sinó com una part més de la formació integral. De la mateixa manera que es va al fisioterapeuta, hauria de ser normal rebre ajut d'aquesta mena.

A nivell més específic, cal considerar cada col·lectiu per separat. Per exemple, els esportistes del perfil 1 diuen que és molt difícil estudiar al mateix temps que desenvolupar la carrera esportiva. En aquest sentit, es creu que s'haurien de posar més facilitats per fer-ho i informar de les possibilitats que ja hi ha. Seria important coordinar les universitats amb els centres d'alt rendiment, flexibilitzar els horaris d'entrenament, que no s'hagi de preguntar professor per professor el canvi de data dels exàmens, etc., tot i que segons la normativa això ja està contemplat i a les diferents universitats ja hi ha programes amb aquest objectiu (Universitat Autònoma de Barcelona, 2009; Universitat de Barcelona, 2009; Universitat Politècnica de Catalunya, 2009; Universitat Pompeu Fabra, 2009; etc). Tanmateix, molt pocs esportistes entrevistats n'eren coneixedors i molt pocs se'n van beneficiar -en algunes ocasions segons les èpoques aquests programes encara no existien-. En alguns casos, és important recomanar que no es matriculin de totes les assignatures perquè, com s'ha vist, és molt complicat poder superar-les totes. Amb l'arribada de les noves tecnologies de la informació es poden plantejar cursos a distància adaptats a les diferents necessitats. També seria interessant vetllar perquè puguin estudiar el que vulguin tot i que, de moment, s'ha vist clarament que hi ha estudis que són molt difícils de compaginar, com és el cas, per exemple, de la carrera de Medicina.

Tant per al segon perfil d'esportistes, que acaben tenint les seves pròpies empreses, com per als que guanyen més diners a partir de l'esport, seria important assessorar-los en temes relacionats amb les finances tal com ja fan alguns programes. Es tracta, doncs, que puguin invertir bé els diners i en puguin treure el màxim rendiment.

Respecte al tercer i el quart perfil, pot ser adequat intentar que busquin i que tinguin un altre objectiu a part de l'esportiu durant tota la carrera esportiva. Si tot el col·lectiu d'agents socialitzadors intenta que tinguin un altre objectiu a part de l'esportiu és possible que els i les esportistes acabin desenvolupant estratègies per assolir-lo. Si no s'aconsegueix donar-los un altre al·licient, els i les esportistes se centren en l'esport i és quan acaben la carrera esportiva que a vegades s'han de posar a treballar en el que poden i potser no en el que volen.

Una altra implicació important que té aquest estudi és la formació de professionals de ciències de l'activitat física i l'esport per treballar com a tutors o tutores d'esportistes d'alt nivell. Pensem que els estudiants d'avui són els i les professionals de demà i molts estaran en contacte amb els futurs esportistes, de manera que si coneixen els problemes amb què es poden trobar els podran afrontar millor.

6.3. Límits de la recerca

En el desenvolupament de la investigació s'han fet presents diverses limitacions que s'expliquen tot seguit.

A l'estat de la qüestió, i al llarg de la investigació, s'han comparat dades d'estudis de diversos països sense tenir en compte el país de procedència. No s'ha fet referència al context cultural, econòmic i polític de cadascun. Tot i que hi ha alguns estudis comparatius que no han trobat gaires diferències (Alfermann *et al.*, 2004), es creu que en algunes ocasions s'haurien d'haver contextualitzat els resultats ja que no és el mateix, per exemple, el sistema alemany que el nord-americà o el rus. Ha passat el mateix amb esportistes amateurs i esportistes professionals. En moltes ocasions en els estudis presentats a l'estat de la qüestió no s'ha diferenciat si s'estava parlant d'esportistes amateurs o esportistes professionals i s'han comparat els estudis amb diferents tipus de mostra.

Entre les limitacions de la recerca, cal assumir també que no s'ha pogut tenir en compte la teoria dels stakeholders, i no s'han pogut classificar els agents segons la classificació feta per Mitchell *et al.*, (1997) d'acord amb el seu poder, legitimitat i urgència, cosa que a hores d'ara creiem que hauria estat molt valuós.

D'altra banda, a nivell del mètode cal dir que algunes de les preguntes de les enquestes telefòniques, sobretot en les que es valorava la importància dels agents socialitzadors, haurien estat més enriquidores si a les opcions de resposta s'hagués pogut oferir una

escala de 0 a 10. D'aquesta manera s'hauria pogut determinar el grau d'importància de cada agent socialitzador. Vegem-ne un exemple:

11. Hi havia alguna persona o organització del teu entorn que et deia que havies d'estudiar o et donava facilitats per fer-ho? Valora cada agent del 0 al 10

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1) Pare i mare | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2) Entrenador/a | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3) Germà o germana | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4) Companys/es | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5) Mentor/a | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6) Directius/ives | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7) Professorat | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8) Federació | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9) CAR | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10) Club | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11) _____ | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Ara bé, cal dir que això hauria fet augmentar la durada de l'entrevista i vam creure interessant que no durés més de quinze minuts aproximadament.

Respecte al qüestionari, cal comentar també que una pregunta interessant per tal de determinar el capital econòmic dels i les esportistes hauria estat preguntar-los per la seva remuneració. Es va incloure en el pretest però, a causa de la incomoditat a l'hora de respondre-la que es va observar, es va decidir treure.

6.4. Línies de futur

A mesura que la recerca avançava ja van aparèixer noves línies de treball que li han donat continuïtat. Estan relacionades amb els agents socialitzadors, amb altres col·lectius d'esportistes i amb els serveis i programes que donen suport als i les esportistes.

La incidència dels agents socialitzadors en l'entrada al món laboral dels i les esportistes

Vista la importància que tenen els agents socialitzadors en tot el procés d'inserció laboral dels i les esportistes, es considera oportú un estudi centrat en la visió que tenen els agents socialitzadors vers aquesta temàtica. La investigació que ens ocupa s'ha centrat exclusivament en la vivència de l'esportista, i un tema a tenir en compte per tal d'entendre aquest fenomen i poder actuar en el seu procés d'inserció laboral seria incorporar la perspectiva dels tres grups d'agents socialitzadors identificats: la família (pares i mares inicialment i parella posteriorment), els agents esportius (entrenadors, entrenadores i

dirigents de clubs, federacions i centres d'alt rendiment) i els agents acadèmics (professorat i dirigents acadèmics).

Partint de les experiències dels i les esportistes, ja s'han observat diferències entre les influències que exerceixen els pares i les mares sobre els seus fills i filles. L'estudi en profunditat dels diferents perfils de pares i mares i la manera com actuen i viuen el procés d'inserció laboral dels seus fills i filles pot ser una línia de treball futura, com també ho pot ser l'estudi de cada un dels agents socialitzadors identificats. Aquestes futures investigacions podrien derivar en plans de formació específics per als diferents agents socialitzadors vers aquest àmbit.

Com ja s'ha comentat en la discussió, aquesta recerca s'hauria de fer a partir de la teoria dels stakeholders que ofereix la possibilitat d'abordar l'estudi dels agents socialitzadors d'una manera més rica i més profunda.

D'altres col·lectius d'esportistes

Quan s'ha plantejat aquest estudi en diferents fòrums de debat, habitualment ha sorgit la pregunta següent: "I aquests resultats serien aplicables a esportistes d'altres nivells?" Les i els esportistes olímpics són esportistes d'alt rendiment, esportistes que tenen un valor afegit pel fet d'haver participat en uns Jocs Olímpics. Caldria veure si el col·lectiu esportistes de nivells inferiors, esportistes que ha dedicat tota la seva vida a l'esport però que s'ha quedat a les portes de ser esportistes d'alt rendiment, descriu les mateixes trajectòries que el col·lectiu d'esportistes olímpics. Trobaríem els mateixos perfils? N'apareixerien de nous?

Partint de la idea d'estudiar diferents col·lectius, també es planteja la possibilitat d'estudiar el procés d'inserció laboral d'esportistes d'un mateix esport. Això permetria analitzar si hi ha diferències generacionals, si hi ha diferències derivades a partir de la professionalització de l'esport i plantejar programes específics adaptats per a cada col·lectiu i el seu entorn.

Seguint en aquesta línia, l'estudi actual s'ha realitzat amb esportistes olímpics que treballen a Catalunya. Ara bé, els resultats obtinguts són similars a les diferents comunitats autònomes o a d'altres països?

Programes d'inserció laboral

L'estudi en profunditat dels programes oferts per les institucions sota la perspectiva d'aquesta investigació és una línia en què es vol treballar. Així, es podria treballar en l'assessorament dels programes i serveis d'atenció a l'esportista.

De fet, tot i no haver estudiat els programes en profunditat, els resultats obtinguts ja fan alguna aportació. En aquest sentit, ja hi ha una universitat a distància que ens ha demanat assessorament per tal de crear cursos específics per a esportistes d'alt nivell.

Així doncs, aquesta investigació acaba com havia començat, amb noves preguntes, noves inquietuds i nous camps per investigar però amb més coneixement i més experiència en recerca.

Bibliografia

- Adecco. (2008). *Candidatos. Deportistas y ex deportistas*. Recuperat el 17 de gener, 2009, de <http://www.fundacionadecco.es/Candidatos/Deportistas.aspx>
- Albaigés, B. (2003). *Crisi de treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Presidència. Secretaria General de Joventut.
- Alfermann, D. & Gross, A. (1997). *Coping with career termination: it all depends on freedom of choice*. Comunicació presentada al 9th World Congress on Sport Psychology, 65-67, Netanya.
- Alfermann, D. & Gross, A. (1998). *Erleben und Bewältigen des Karriereendes im Hochleistungssport. Es hängt von der Entscheidungsfreiheit ab (How elite athletes perceive and cope with career termination)*. *Leistungssport* 28(2), 45-48.
- Alfermann, D. (1995). *Career transitions of elite athletes: drop-out and retirement*. Comunicació presentada al 9th European Congress of Sport Psychology, 828-833, Brussels.
- Alfermann, D. (2000). *Causes and consequences of sport career termination*. A D. Lavalley & P. Wylleman (Eds.), *Career Transitions in Sport: International perspectives* (pp. 45-58). Morgantown: Fitness Information Technology.
- Alfermann, D.; Stambulova, N. & Zemaityte, A. (2004). *Reactions to sport career termination: a cross-national comparison of German, Lithuanian, and Russian athletes*. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 61-7.
- Allison, M. T. & Meyer, C. (1988). *Career problems and retirement among elite athletes: The female tennis professional*. *Sociology of Sport Journal*, 5, 212-222.
- Alvarado Pérez, E. (Ed.) (1998). *Retos del Estado del Bienestar en España a finales de los noventa*. Madrid: Tecnos.
- Álvarez, M. (1999). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs.
- Ambler, T., Wilson, A. (1995). *Problems of stakeholder theory*. *Business Ethics*, 4(1), 30-35.
- Andriof, J.; Waddock, S.; Husted, B. & Sutherland, S. (Eds.) (2002). *Unfolding Stakeholder Thinking*. Sheffield: Greenleaf Publishing.
- Arrizabalaga, A. (1992). *Claves para la inserción profesional*. *Herramientas*, 20(2), 36-41.
- Australian Sports Commission. (2009). *Participating in Sport. Services*. Recuperat el 17 de gener, 2009, de http://www.ausport.gov.au/participating/athletes/career_and_education/services.
- Avery, C. M. & Jablin, F. M. (1988). *Retirement preparation programs and organizational communication*. *Communication-Education*, 37, 68-80.
- Baillie, P. & Danish, S. (1992). *Understanding the career transition of athletes*. *International Journal of Sport Psychology*, 6, 77-98.

- Baillie, P. H. F. (1992). *Career transition in elite and professional athletes: A study of individuals in their preparation for and adjustment to retirement from competitive sports*, Tesis no publicada, Virginia Commonwealth University, Richmond.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Benney, M. & Hughes, E. C. (1970). Of Sociology and the Interview. A N. K. Denzin (Ed.), *Sociological Methods: A sourcebook* (p. 175-181). Chicago: Aldine.
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. Nova York: Free Press.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1986). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Birrell, S. (1984). Understanding retirement from sports: Therapeutic ideas for helping athletes in transition. *The Counseling Psychologist*, 21, 399-410.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blinde, E. & Stratta, T. (1992). The 'sport career death' of college athletes: involuntary and unanticipated sports exits. *Journal of Sport Behaviour*, 15, 3-20.
- Blinde, E. M. & Greendorfer, S. L. (1985). A Reconceptualization of the Process of Leaving the Role of Competitive Athlete. *International Review for the Sociology of Sport*, 20(1), 87-93.
- Bloom, B. S. (Ed.) (1985). *Developing talent in young people*. New York: Ballantine.
- Bosch, J. L. & Torrente, D. (1993). *Encuestas telefónicas y por correo. Cuadernos Metodológicos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Boudon, R. (1981). *La lógica de lo social. Introducción al análisis sociológico*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sense pratique*. París. Minuit.
- Bourdieu, P. (1988). *La distinción. Crítica y bases sociales del juicio*, Madrid, Taurus.
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Barcelona. Gedisa.
- Brewer, B. W. (1993). Self-identity and specific vulnerability to depressed mood. *Journal of Personality and Social Psychology*(61), 343-364.
- Brewer, B. W.; Van Raalte, J. L. & Linder, D. E. (1993). Athletic identity: Hercules' muscles or Achilles' heel? *International Journal of Sport Psychology*, 24, 237-254.
- Brown, B. A. (1985). Factors influencing the process of withdrawal by female adolescents from the role of competitive age group swimmer. *Sociology of Sport Journal*, 2, 111-129.

- Brown, B. A., Frankel, B. G., & Fenell, M. P. (1989). Hugs or shrugs: Parental and peer influence on continuity of involvement in sport by female adolescents. *Sex roles*, 20, 397-412.
- Brunet, I. & Camacho, P. (1997). Juventud, trabajo y educación. El caso de Reus. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11, 117-171.
- Brunet, I. (Ed.) (2001). *Joves i transició al mercat laboral*. Barcelona: Pòrtic.
- Brunet, I., & Morell, A. (1998). Capitals, trajectòries i estratègies: la teoria general dels camps de P. Bourdieu. *Papers*, 54, 201-214.
- Bussmann, G. & Alfermann, D. (1994). Drop-out and female athlete: A study with track-and-field athletes. A D. Hackfort (Ed.), *Psycho-social issues and interventions in elite sport* (pp. 89-128). Frankfurt: Lang.
- Cajide, J.; Porto, A. M.; Expósito, A.; Mosteiro, M. J.; Abeal, C.; Barreiro, F. & Zamora, E. (2004). Transición al empleo y competencias de empleabilidad de los graduados universitarios. A J. Cajide (Ed.), *Calidad universitaria y empleo* (pp. 131-154). Madrid: Dykinson.
- Casal, J. (1996). Modelos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Reis*, 75, 295-316.
- Casal, J. (2001). La transició dels joves a la vida adulta en el marc d'una societat en canvi. A I. Brunet (Ed.), *Joves i transició al mercat laboral* (pp. 35-64). Barcelona: Pòrtic.
- Casal, J.; Garcia, M.; Merino, R. & Quesada, M. (2002). *Enquesta als joves de Catalunya 2002*. Catalunya: Secretaria General de Joventut.
- Casal, J.; Masjuan, J. M. & Planas, J. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Castaño, C. (1998). El difícil acceso al empleo en España. *Política y sociedad*, 29, 89-106.
- Castells, M. (2001). *La era de la información* (Vol. I. La sociedad red). Madrid: Alianza Editorial.
- Cecić Erpič, S. (2001). *Athletic identity and adjustment to sport career termination and to post-sport life among Slovenian athletes*. Comunicació presentada al 10th World Congress of Sport Psychology, 32-34, Skiathos.
- Cecić Erpič, S.; Wylleman, P. & Zupancic, M. (2004). The effect of athletic and non-athletic factors on the sports career termination process. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 45-59.
- Centre Alt Rendiment Esportiu. (2006). *Qui som*. Recuperat el 20 de desembre, 2008, de <http://www.car.edu>.
- Charner, I.; Schlossberg, N. K. & (1986). Variations by theme: the life transitions of clerical workers. *The Vocational Guidance Quarterly*, 212-224.

- Chartrand, J. M. & Lent, R. W. (1987). Sports counseling: Enhancing the development of the student-athlete. *Journal of Counseling and Development*, 66, 164-167.
- Cicourel, A. V. (1982). *El Método y la medida en sociología*. Madrid: Editora Nacional.
- Coakley, J. (1983). Leaving competitive sport: retirement or rebirth? *Quest*, 35(1), 1-11.
- Coakley, J. (2001). *Sport in Society: Issues and Controversies*. New York: McGraw-Hill.
- Colzelmann, A. & Nagel, S. (2003). Professional Careers of the German Olympic Athletes. *International Review for the Sociology of Sport*, 38, 259-280.
- Converse, J. M. & Presser, S. (1986). *Survey questions. Handcrafting the standardized questionnaire*. Beverly Hills: Sage University (Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences).
- Cristiano, J. (2006). Racionalidad de la acción y racionalidad de la teoría. *REIS*, 113, 135-153.
- Crook, J. & Robertson, S. (1991). Transition out of elite sport. *International Journal of Sport Psychology*, 22, 115-127.
- Curtis, J. & Ennis, R. (1988). Negative consequences of Leaving Competitive Sport?. Comparative Findings for Former Elite-Level Hockey Players. *Sociology of Sport Journal*, 5, 87-106.
- Curtner-Smith, M. (2001). Methodological issues in research. A. A. Laker (Ed.), *The Sociology of Sport and Physical Education* (pp. 36-57). London: Routledge.
- Decret 337/2002, de 3 de desembre, sobre l'alt rendiment esportiu.
- Departament de treball (2007). *Dones i treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. A L. Sobrado (Ed.), *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral* (pp. 69-104). Barcelona: Estel.
- Douglas, K. & Carless, D. (2006). *The Performance Environment. A study of the personal, lifestyle and environmental factors that affect sporting performance*: UK. Sport.
- Durán, J.; García Ferrando, M. & Latiesa, M. (1998). El deporte mediático y la mercantilización del deporte. A M. García Ferrando, N. Puig & F. Lagardera (Eds.), *Sociología del deporte* (p. 205-230). Madrid: Alianza Editorial.
- Eisen, G. & Turner, D. (1992). Myth and Reality: Social Mobility of American Olympic Athletes. *International Review for the Sociology of Sport*, 27(165-175).
- El País. (19 d'octubre de 2008). Una lección para la crisis. Paul Krugman, el nuevo Premio Nobel.
- Elias, N. (1987). *Involvement and Detachment*. Oxford: Basil Blackwell.
- Elster, J. (1989). *Ulises y las sirenas*. México: FCE.

- Etxeberria, J. & Tejedor, F. J. (2005). *Análisis descriptivo de datos en educación*. Madrid: La Muralla.
- Figuera, P. & Bisquerra, R. (1992, març). *Transició i inserció: una aproximació conceptual*. Comunicació presentada al IV Jornades d'Orientació sobre educació per a la Carrera professional, Barcelona.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Friedman, M. (1953). *Essay in Positive Economics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Flecha, J. R., & Elboj, C. (2001). La educación de personas adultas en la sociedad de la información. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 3, 141-162.CH.
- Fraila, A. (1996). Un estudio de casos: sobre la formación permanente en el profesorado de Educación Física. A F. del Villar Álvarez (Ed.), *La investigación en la enseñanza de la Educación Física* (p. 275-300). Cáceres: Universidad de Extremadura.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman Publishing.
- Frooman, J. (1999). Stakeholder Influence Strategies. *Academy of Management Review*, 24, 191-205.
- Fuentes, T. (2008). *Retirarse del deporte de élite una mirada autoetnográfica*. Prácticum interno de Psicología Social. Universitat Autònoma de Barcelona (no publicat).
- Gabler, H. (1997). Olympische Sieger und Siegerinnen: Was ist aus ihnen geworden, wo sind sie geblieben? A O. Grupe (Ed.), *Olympischer Sport: Rückblick und Perspektiven*. Schorndorf: Hofmann.
- García Ferrando, M. (1985). *Socioestadística*. Madrid: Alianza Editorial.
- García Ferrando, M. (1996). *Los deportistas olímpicos españoles. Un perfil sociológico*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.
- García Ferrando, M.; Poveda, M.; Sanchis, E. & Santos, A. (1995). Trabajo y ocio en la sociedad contemporánea. Fundamentos de Sociología. A M. García Ferrando (Ed.), *Pensar nuestra sociedad* (pp. 313-350). València: Tirant lo Blanch.
- Giddens, A. (2001). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Giménez, G. (2002). Introducción a la sociología de Pierre Bourdieu. *Colección Pedagógica Universitaria*, 37, 1-10.
- Gómez, A. (2006). *Transición del deporte de Alto Rendimiento al ámbito profesional. Un Plan Estratégico del Comité Olímpico Español*, Tesina de máster no publicada, Máster Ejecutivo en Gestión de las Organizaciones Deportivas (MEMOS).

- González Arévalo, C. (2006). *La qualitat de l'àrea d'educació física. El cas dels centres que imparteixen l'educació secundària obligatòria de la ciutat de Barcelona*, Tesis no publicada, Universitat de Barcelona, Barcelona.
- González Blasco, P. (1986). Medir en las Ciencias Sociales. A M. García Ferrando, J. Ibáñez & F. Alvira (Eds.), *El análisis de la realidad social* (p. 209-268). Madrid: Alianza.
- Gorbett, E. (1985). Psycho-social adjustment of athletes to retirement. A L. Bunker, R. Rotella & A. Reilly (Eds.), *Sport psychology: Psychological considerations in maximizing sport performance* (pp. 288-294). Ithaca: NY Movement Publications.
- Gordon, S. (1995). Career transitions in competitive sport. A T. Morris & J. Summers (Eds.), *Sport Psychology: Theory, applications and issues* (pp. 474-501). Brisbane: Jacaranda Wiley.
- Goudsblom, J. (1977). *Sociology in the Balance*. Oxford: Blackwell.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360- 1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: MA: Harvard University Press.
- Greendorfer, S. L. & Blinde, E. M. (1985). "Retirement" from intercollegiate sport: theoretical and empirical considerations. *Sociology of Sport Journal*, 2, 101-110.
- Grobett, F. J. (1985). Psycho-social adjustment of athletes to retirement. A K. Bunker, R. J. Rotella & A. Reilly (Eds.), *Sport psychology: Psychosocial considerations in maximizing sport performance* (pp. 288-294). Ithaca: Movement Publications.
- Grove, J. R.; Lavallee, D. & Gordon, S. (1997). Coping with retirement from sport: The influence of athletic identity. *Journal of Applied Sport Psychology*(9), 191-203.
- Grove, J. R.; Lavallee, D.; Gordon, S. & Harvey, J. H. (1998). Account-Making: A Model for Understanding and Resolving Distressful Reactions to Retirement from Sport. *The Sport Psychologist*, 12, 52-67.
- Guillamón, J. R. (2000). *Acciones para el empleo desde la universidad. El COIE de la UNED*. Comunicació presentada al Symposium de orientación universitaria. Orientación educativa en las universidades, Granada. Universidad de Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Hackfort, D.; Emrich, E. & Papathanassiou, V. (1997). *Nachsportliche Karriereverläufe*. Schorndorf: Hofmann.
- Haerle, R. K. (1975). Career patterns and career contingencies of professional baseball players: An occupational analysis. A D. B. J. Loy (Ed.), *Sport and social order* (pp. 461-519). Addison-Wesley: Reading, MA.
- Hallden, O. (1965). *The adjustment of athletes after retiring from sport*. Comunicació presentada al 1st international Congress of Sport Psychology, 730-733, Rome.

- Hastings, D. W.; Kurth, S. B. & Meyer, J. (1989). Competitive swimming careers through the life course. *Sociology of Sport Journal*, 6, 278-284.
- Heinemann, K. (1994). L'esport com a consum. *Apunts. Educació Física i Esport*, 37, 49-56.
- Heinemann, K. (1998a). *Einführung in die Soziologie des Sports*. Schorndorf: Hofmann. 4a ed.
- Heinemann, K. (1998b). *Introducción a la Economía del deporte*. Barcelona: Paidotribo.
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica. En las ciencias del deporte*. Barcelona: Paidotribo.
- Herranz, R.; Alvarez, J. R.; Garmendía, M. & Borja, A. (1992). *Inserción y búsqueda de empleo: El caso de los técnicos especialistas de FP II en tres mercados locales de trabajo*. Madrid: CIDE.
- Hill, P. & Lowe, B. (1974). The inevitable metathesis of the retiring athlete. *International Review of Sport Sociology*(4), 5-29.
- Huang, Z. (2002). *Athletic Career Transition in Former Chinese Elite Athletes: An Empirical Investigation and Cross-Cultural Comparison with Findings from Germany*, Tesis no publicada, Universität der Bundeswehr München, München.
- Ibáñez, J. (1986). Perspectivas de la investigación social: el diseño en la perspectiva estructural. A M. G. Ferrando, J. Ibáñez & F. Alvira (Eds.), *El análisis de la realidad social* (p. 31-66). Madrid: Alianza Editorial.
- Idescat, (2008). A partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE.
- IES Car de Sant Cugat. (n.d). *Informació General*. Recuperat el 20 de desembre, 2008, de <http://ies.car.edu/>
- Jackson, S. A.; Dover, J. & Mayocchi, L. (1998). Life After Winning Gold: I. Experiences of Australian Olympic Gold Medalists. *Sport Psychologist*, 12, 119-136.
- Jawahar, M. I. & McLaughlin, L. G. (2001). Toward a Descriptive Stakeholder Theory: An Organizational Life Cycle Approach. *Academy of Management Review*, 26(3), 397-414.
- Johns, D. P.; Linder, K. J. & Wolko, K. (1990). Understanding attrition in female competitive gymnastics: Applying social exchange theory. *Sociology of Sport Journal*(7), 154-171.
- Juncà, A.; Vilanova, A. & Puig, N. (2003). Emoción y razón en los deportes de "riesgo" en la naturaleza". A V. Gambau, M. J. Mosquera, X. Pujadas & R. Sánchez (Eds.), *Deporte y Postmodernidad* (p. 613-622). Madrid: Esteban Sanz.
- Junyent, R. (2006). *Presència de la dona en els càrrecs directius de les federacions esportives catalanes*. Barcelona: Comitè Olímpic de Catalunya.

- Kerr, G. & Dacyshyn, A. (2000). The retirement experience of elite, female gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychologist*, 12, 115-133.
- Kneyer, W. (1980). *Spitzensport und soziale Mobilität*. Ahrensburg: Czwalina.
- Koukouris, K. (1991). Quantitative aspects of the disengagement process of advanced and elite Greek male athletes from organized competitive sport. *Journal of Sport Behaviour*, 14, 227-246.
- Koukouris, K. (1994). Constructed cases studies: athletes' perspectives of disengaging from organized competitive sport. *Sociology of Sport Journal*, 11, 114-139.
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*. Barcelona: Paidós.
- Latorre, A.; del Rincón, D. & Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.
- Lavallee, D. (2000). Theoretical perspectives on career transitions in sport. A D. Lavallee & P. Wylleman (Eds.) (pp. 45-58). Morgantown: Fitness Information Technology.
- Lavallee, D.; Gordon, S. & Grove, R. (1997). Retirement from sport and the loss of athletic identity. *Journal of Personal and Interpersonal Loss*, 2, 129-147.
- Lavallee, D.; Gorely, T.; Lavallee, R. M. & Wylleman, P. (2001). Career development programs for athletes. A W. Patton & M. McMahon (Eds.) (pp. 125-133). Camberwell: Australian Council for Educational Research Press.
- Lavallee, D.; Wylleman, P. & Sinclair, D. A. (1997). Transitions in sport: a synthesis of the literature. A R. Lidor & M. Bar-Eli (Eds.) (pp. 65-67). Israel.
- Le Roux, N.; Chantelat, P. & Camy, J. (1999). *Sport et emploi en Europe. Report Final, Réseau Européen des Instituts de Sciences du Sport, Observatoire Européen de l'Emploi Sportif*. Commission Européenne - DGX, http://europa.eu.int/comm/sport/keyfiles/empl/a_emploi.html.
- Lehnertz, K. (1979). *Berufliche Entwicklung der Amateurspitzensportler in der Bundesrepublik Deutschland*. Schorndorf: Hofmann.
- Lerch, S. H. (1981). The Adjustment to Retirement of Professional Baseball Players. A S. Greendorfer & A. Yiannakis (Eds.), *Sociology of Sport: Diverse Perspectives* (pp. 138-148). West Point, NY: Leisure Press.
- Lerch, S. H. (1984). Athletic retirement as social death: An overview. A N. Theberge & P. Donnelly (Eds.), *Sport and the sociological imagination* (pp. 259-272). Fort Worth: Texas Christian University Press.
- Linde, H., & Heinemann, K. (1968). *Leistungsengagement und Sportinteresse. Eine empirische Studie zur Stellung des Sports in betrieblichen und schulischen Leistungsfeld*. Schorndorf: Verlag Karl Hofmann.

- López Aranguren, E. (1986). Análisis de contenido. A M. García Ferrando, J. Ibáñez & F. Alvira (Eds.), *El análisis de contenido de la realidad social* (p. 365-396). Madrid: Alianza.
- Lötscher, F.; Roth, H. W. & Weber, M. (1979). Spitzensport und Beruf. A H. Gabler, H. Eberspächer, E. Hahn, J. Kern & G. Schilling (Eds.), *Praxis der Psychologie im Leistungssport*. Berlin: Bartels & Wernitz.
- Lüschen, G. (1985). Ordre i desordre. Dialèctica de l'esport d'alta competició. *Apunts. Educació Física i Esport*, 2, 5-17.
- Marks, G. N. (2008). Are Father's or Mother's Socioeconomic Characteristics More Important Influences on Student Performance? Recent International Evidence. *Social indicators Research*, 85, 293-309.
- May, T. (2001). *Social Research*. Buckingham: Open University Press.
- McPerson, B. D. (1980). Retirement from professional sport: the process and problems of occupational and psychological.
- Mihovilovic, M. (1968). The status of former sportsmen. *International Review for the Sport Sociology*, 3, 73-96.
- Miller, P. S. & Kerr, G. (2002). The athletic, academic, and social experiences of intercollegiate student-athletes. *Journal of Sport Behavior*, 25, 346-367.
- Mills, W. (1974). *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mintzberg, H.; Lampel, J. & Ahlstrand, B. (1999). *Safari a la estrategia: una visita guiada por la jungla del management estratégico*. Buenos Aires: Ediciones Garnica.
- Mintzberg, H.; Quinn, J. B. & Voyer, J. (1997). *El Proceso Estratégico. Conceptos, Contextos y Casos*. México: Edición Breve Prentice Hall Hispanoamericana.
- Mitchell, R. K.; Agle, R. B. & Word, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853-886.
- Mosquera, M. J. & Puig, N. (2002). Género y edad en el deporte. A M. García Ferrando, N. Puig & F. Lagardera (Eds.), *Sociología del deporte* (p. 99-125). Madrid: Alianza Editorial. (2a ed.)
- Muñoz, J. (2005). Análisis cualitativo de datos textuales con Atlas.ti 5: Universidad Autònoma de Barcelona. Extret el 17 de gener de 2008 desde <http://antalya.uab.es/jmunoz/cuali/Atlas5.pdf>
- Murphy, G. M.; Petitpas, A. J. & Brewer, B. W. (1996). Identity foreclosure, athletic identity and career maturity in intercollegiate athletes. *The Sport Psychologist*, 10, 239-246.

- Murphy, P.; Sheard, K. & Waddington, I. (2000). Figural sociology and its application to sports. A J. Coakley & E. Dunning (Eds.), *Handbook of sport studies*. London: Sage.
- Murphy, P.; Sheard, K. & Waddington, I. (2000). Figural sociology and its application to sports. A J. Coakley & E. Dunning (Eds.), *Handbook of Sport Studies* (p. 92-105). London: Sage.
- Murphy, S. M. (1995). Transition in competitive sport: maximizing individual potential. A S. M. Murphy (Ed.), *Sport psychology interventions* (p. 331-346). Champaign Illinois: Human Kinetics.
- Ogilvie, B. & Howe, M. (1982). Career crisis in sport. A T. Orlick, J. Partington & J. Salmela (Eds.), *Mental training for coaches and athletes* (pp. 176-183). Ottawa: Coaching Association of Canada.
- Ogilvie, B. & Howe, M. (1991). El trauma de la finalización de la vida deportiva. A J. Williams (Ed.), *Psicología aplicada al deporte* (pp. 523-548). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ogilvie, B. & Taylor, J. (1993). Career termination in sports: when the dream dies? A J. M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (pp. 356-365). Mountain View: Mayfield.
- Ogilvie, B. (1987). Counseling for shorts career termination. A J. R. R. May & M. J. Asken (Eds.), *Sport psychology: The psychological health of the athlete* (pp. 213-230). New York: PMA.
- Parker, K. B. (1994). 'Has-beens' and 'wanna-bes': transition experiences of former major college football players. *The Sport Psychologist*(8), 287-304.
- Pearson, R. E. & Petitpas, A. J. (1990). Transitions of athletes: developmental and preventive perspectives. *Journal of Counseling and Development*, 69, 7-10.
- Pérez Escoda, N. (1996). *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC.
- Petitpas, A.; Danish, S.; McKelvain, R. & Murphy, S. M. (1990). A career assistance program for elite athletes. *Journal of Counseling and Development*, 70, 383-386.
- Piore, M. (1975). *Notes for a theory of labour market stratification. Labour Market Segmentation*. Lexington: Mass Lexington Books.
- Priesca, P. (1991). Una aproximación a la psicología del demandante de empleo de larga duración. *Herramientas*, 16(4), 30-33.
- Puig, N. & Martínez del Castillo, J. (2005). Empleo y mercado de trabajo en el deporte. A M. García Ferrando, N. Puig & F. Lagardera (Eds.), *Sociología del deporte* (pp. 283-313). Madrid: Alianza Editorial. (2a ed.)

- Puig, N. & Morell, S. (1996). Relating the Method: Use of the Itinerary Concept in the Analysis of Sport Biographies. *International Review for the Sociology of Sport*, 31(4), 441-453.
- Puig, N. & Vilanova, A. (2006). Deportistas olímpicos y estrategias de inserción laboral. *Revista Internacional de Sociología*, LXIV(44), 63-83.
- Punch, K. (1998). *Introduction to Social Research*. London: Sage.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1997). *Manual de recerca en ciències socials*. Barcelona: Heder.
- Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. (BOE núm 177)
- Real Decreto 1467/1997, de 19 de septiembre, sobre deportistas de alto nivel.(BOE núm 248)
- Riera, J. (2005). *Habilidades en el deporte*. Barcelona: INDE.
- Robinson, T. T., & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4(4), 364-378.
- Rodriguez, L. (2002). *Hacia una nueva orientación univeristària*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona.
- Romero, S. (1999). *Orientación para la transición de la escuela a la vida activa*. Barcelona: Laertes.
- Romero, V.; Pérez, E.; Vidal, S. & Juez, M. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Rose, J. (1991). Formación y mercado de trabajo: utilización de los datos para la toma de decisiones. *Formación profesional*, 2, 57-61.
- Rosenberg, E. (1982). Athletic retirement as social death: Concepts and perspectives. A N. Theberge & P. Donnelly (Eds.), *Sociology of sport: Perspectives* (pp. 127-137). West Point, NY: Leisure Press.
- Rueda, A. (2005). *Stakeholders, entorno y gestión medioambiental de la empresa: la moderación del entorno sobre la relación ente la integración de los stakeholders y las estrategias medioambientales*, Tesis no publicada, Universidad de Granada.
- Ruiz, G. (2007). *El triatlón como modelo de sistema deportivo en el contexto nacional español e internacional. Determinantes para su desarrollo y consecución del éxito*, Tesis no publicada, Universidad de Castilla-La Mancha.
- Sands, R. (1978). A Socio-psychological Investigation of the Role Discontinuity in Outstanding High School Athletes. *Journal of Sport Behavior*, 1(4), 174-185.

- Saunders, M.; Lewis, P. & Thornhill, A. (2000). *Research Methods for Business Students*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Savage, G. T.; Timothy, N.; Whitehead, C. & Blair, J. D. (1991). Strategies for assessing and managing organization stakeholders. *Academy of Management Executive*, 5(2), 61-73.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analysing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Springer.
- Secord, P. & Backman, C. (1964). *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Sen, A. (1986). Los tontos racionales. A F. Hahn & M. Hollis (Eds.), *Filosofía y teoría económica* (p. 172-217). México: FCE.
- Serrano, A. (1995). Inserción laboral como transición psicosocial, Tesis no publicada, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Shachar, B.; Brewer, B. W.; Cornelius, A. E. & Petitpas, A. J. (2004). Career Decision-Making, Athletic Identity, and Adjustment Difficulties among retired athletes: a comparison between coaches and noncoaches. *Kinesiología Slovenica*, 10(1), 71-85.
- Shachar, B.; Brewer, B. W.; Cornelius, A. E. & Petitpas, A. J. (2004). Career Decision-Making, Athletic Identity, and Adjustment Difficulties among retired athletes: a comparison between coaches and noncoaches. *Kinesiología Slovenica*, 10(1), 71-85.
- Simon, H. (1986). De la racionalidad sustantiva a la procesal. A F. Hahn & M. Hollis (Eds.), *Filosofía y teoría económica* (p. 130-171). México: FCE.
- Sinclair, D. A. & Orlick, T. (1993). Positive transitions from high-performance sport. *The Sport Psychologist*, 7, 138-150.
- Sinclair, D. A. & Orlick, T. (1994). The effects of transition on high performance sport. A D. Hackford (Ed.), *Psycho-Social Issue and Interventions in Elite Sports* (pp. 29-55). Frankfurt: Lang.
- Singleton, R. A. & Straits, B. C. (2002). Survey Interviewing. A J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of Interview Research. Context and Method* (p. 59-83). London: Sage.
- Soler, S. (2007). *Les relacions de gènere en l'educació física a l'escola primària. Anàlisi dels processos de reproducció, resistència i canvi a l'aula*, Tesis no publicada, Universitat de Barcelona, Barcelona.
- Stambulova, N. B. (1994). Developmental sports career investigations in Russia: a post-Perestroika analysis. *The Sport Psychologist*, 8, 21-237.

- Stambulova, N. B. (2000). Athlete's crises: a developmental perspective. *International Journal of Sport Psychology*(31), 584-601.
- Stier, J. (2007). Game, Name and Fame - Afterwards, will I still be the same? Social Psychological Study of Career, Role Exit and Identity. *International Review for the Sociology of Sport*, 42(1), 99-111.
- Stone, P. J.; Dunphy, S. C.; Smith, M. S. & Ogilvie, M. D. (1966). *The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis*. Cambridge: MIT Press.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20, 571-610.
- Sussman, M. B. (1971). An analytical model for the sociological study of retirement. A F. M. Carp (Ed.), *Retirement* (pp. 29-73). New York Behavioral Publications.
- Svoboda, B. & Vanek, M. (1982). *Retirement from high level competition*. Comunicació presentada al Fifth World Congress of Sport Psychology, 166-175, Ottawa.
- Swain, D. (1991). Withdrawal From Sport and Schlossberg's Model of Transitions. *Sociology of Sport Journal*, 8, 152-160.
- Taylor, J. & Ogilvie, B. (1994). A conceptual model of adaptation to retirement among athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 6, 1-20.
- Taylor, J. & Ogilvie, B. (2001). Career transition among elite athletes: is there life after sports? A J. M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (pp. 429-444). Mountain View, CA: Mayfield. (4a ed.)
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Torregrosa, M. & Mimbbrero, J. (1999). Perfiles profesionales de deportistas olímpicos: realidades y posibilidades. Barcelona: Fundació Barcelona Olímpica (no publicat).
- Universitat Autònoma de Barcelona. (2009). *Tutoresport*. Recuperat el 17 de gener, 2009, de <http://saf.uab.cat/?id=9&sid=b6a4c246257c897670c20f532d509872&ban=2>
- Universitat de Barcelona. (2009). *Programa de tutoritzacions per a esportistes universitaris d'alt nivell*. Recuperat el 17 de gener, 2009, de <http://www.ub.es/esports/Elit.htm>
- Universitat Politècnica de Catalunya. (2009). *Programa d'ajuda d'esportistes d'alt nivell*. Recuperat el 17 de gener, 2009, de http://www.univers.upc.edu/competicio/espor_alt_nivell
- Universitat Pompeu Fabra. (2009). *Programa de suport a esportistes d'alt nivell de la UPF*. Recuperat el 17 de gener, 2009, de <http://www.upf.edu/esports/suport-esportistes/>
- Valles, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Ventura, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto Europeo*, Tesis no publicada, Universitat de Barcelona, Barcelona.
- Vilanova, A. (2003). *Managing Emotions to attend Mount Everest*, Tesina de màster no publicada, University of Leicester, Leicester.
- Vilanova, A. (2006). Las emociones en el alpinismo. A V. Gambau, M. J. Mosquera, X. Pujadas & R. Sánchez (Eds.), *Culturas deportivas y valores sociales* (p. 281-292). Madrid: Esteban Sanz.
- Vilaseca, J. & Torrent, J. (2005). *El nou capitalisme*. Barcelona: UOC.
- VV.AA. (2005). *Manual del usuario de SPSS Base 14.0*. Estats Units d'Amèrica: SPSS.
- Webb, W. M.; Nasco, S. A.; Riley, S. & Headrick, B. (1998). Athlete identity and reactions to retirement from sports. *Journal of Sport Behavior*, 21, 338-362.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press.
- Werthner, P. & Orlick, T. (1986). Retirement experiences of successful olympic athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 17, 337-363.
- Wheeler, G. D.; Malone, L. A.; VanVlack, S.; Nelson, E. R. & Steadward, R. D. (1996). Retirement from disability sport: a pilot study. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 13, 382-399.
- Williams-Ryce, B. T. (1996). After the final snap: cognitive appraisal, coping, and life satisfaction among former collegiate athletes. *Academic Athletic Journal Spring*, 30-39.
- Wylleman, P., & Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. A M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology: A lifespan perspective* (pp. 507-527). Morgantown, WV: Fitness Information Technology, Inc.
- Wylleman, P., Lavallee, D. (2003). A developmental perspective on transitions faced by athletes. A M. Weiss (Ed.), *Developmental sport psychology* (p. 507-527). Morgantown: WV: Fitness Information Technology.
- Wylleman, P.; Alfermann, D. & Lavallee, D. (2004a). Career transitions in sport: European perspectives. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 7-20.
- Wylleman, P.; De Knop, P.; Menkehorst, H.; Theeboom, M. & Annerel, J. (1993). *Career termination and social integration among elite athletes*. Comunicació presentada al 8th world congress of sport psychology, 902-905, Lisbon.

Annexes

| | |
|--|------------|
| ANNEX 1. DEFINICIONS DELS INDICADORS..... | 224 |
| ANNEX 2. QÜESTIONARI | 229 |
| ANNEX 3. ANÀLISI ESTADÍSTICA: DENDROGRAMA..... | 246 |
| ANNEX 4. CLASSIFICACIÓ IDESCAT..... | 253 |
| ANNEX 5. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFIQUES I TAULES | 254 |

Annex 1. Definicions dels indicadors

Les definicions que a continuació es presenten són construccions abstractes i selectives que ens permeten aproximar-nos a la realitat social sobre què entenem per un determinat concepte.

D'acord amb Heinemann les definicions que es presenten a continuació són definicions nominals, és a dir, "són determinacions i convencions sobre el contingut dels conceptes. No tenen contingut empíric, és a dir, no poden ser ni verdaderes ni falses. Però són necessàries perquè, per una banda, serveixen per aportar claredat a la comunicació i, per altra, per delimitar l'objecte d'investigació. Així, han de ser adequades per a fer possible la comunicació i per a l'objecte de la investigació" (Heineman, 2003). Tot i les breus definicions dels conceptes exposades a continuació, es pot entendre millor el que s'entén per cada un d'ells mitjançant les descripcions, explicacions i ús que se'n fa al llarg de l'estudi.

1. Factors personals

1.1. Edat

1.1.1. *Anys*: temps transcorregut des que la persona ha començat a viure (*Gran Diccionari de la Llengua Catalana*, 1999).

1.1.2. *Edat inici alt nivell*: anys que té la persona quan comença el seu alt rendiment esportiu, quan el volum d'entrenaments ja és considerable i comença a participar en competicions internacionals.

1.1.3. *Edat fi carrera esportiva*: anys que té la persona quan finalitza el seu alt rendiment esportiu.

1.2. Sexe: característica biològica de cada persona que ve determinada genèticament i per la qual homes i dones tenen unes característiques físiques diferents.

1.2.1. *Home*: persona del sexe masculí.

1.2.2. *Dona*: persona del sexe femení.

1.3. Nivell d'estudis assolit: nivell més alt d'estudis assolits per l'esportista. També es considerarà i s'especificarà si els estudis s'han iniciat però no acabat.

1.3.1. *Primaris*: l'etapa de l'educació primària té caràcter obligatori i gratuït. Comprèn sis cursos acadèmics, que es cursaran normalment entre els 6 i els 12 anys (Departament d'Educació, www.gencat.cat).

1.3.2. *Secundaris*: l'etapa de l'educació secundària obligatòria (ESO) té caràcter obligatori i gratuït. Comprèn quatre cursos acadèmics, que s'inicien, generalment, l'any

natural en què es compleixen els 12 anys i que s'acaben, normalment, als 16 (equivalent a l'EGB) (Departament d'Educació, www.gencat.cat).

Batxillerat: etapa de formació de dos cursos de durada que fan els alumnes entre els 16 i els 18 anys i que els prepara per a estudis posteriors, tant professionals com universitaris, i per a la vida laboral (equivalent a BUP i COU) (Departament d'Educació, www.gencat.cat).

Formació professional: la formació professional comprèn un conjunt d'ensenyaments que capaciten per a l'exercici qualificat de diverses professions i proporcionen a l'alumne/a la formació necessària per adquirir la competència professional característica de cada títol, a més de comprendre l'organització i les característiques del sector corresponent.

- 1.3.3. *Universitaris*: Coexisteixen els estudis oficials que corresponen a diplomatures, llicenciatures, arquitectura, enginyeries, arquitectura tècnica, enginyeries tècniques i mestres. També es consideraran els postgraus, màsters i doctorats.

1.4. Capital econòmic inicial

- 1.4.1. *Baix*: Format per obrers qualificats i no qualificats.
 1.4.2. *Mig*: Format per treballadors d'oficines i serveis i tècnics i quadres mitjos.
 1.4.3. *Alt*: Format per petits empresaris i directors i professionals.

1.5. Capital cultural inicial

- 1.5.1. *Baix*: Format per persones sense estudis i estudis primaris.
 1.5.2. *Mig*: Format per persones amb estudis secundaris.
 1.5.3. *Alt*: Format per persones estudis universitaris.

1.6. Períodes

- 1.6.1. *Any inici de la carrera esportiva*: any que comença a competir i entrenar en l'alt nivell (quan el volum d'entrenaments ja és considerable i comença a participar en competicions internacionals).
 1.6.2. *Any que finalitza la seva carrera esportiva*: any que acaba la seva carrera esportiva en l'alt nivell (quan decideix reduir el seu volum d'entrenaments i ja no participa en les competicions internacionals).

1.7. Esport

- 1.7.1. Més professionalitzats: Atletisme, bàsquet, ciclisme, handbol, natació, tennis, voleibol i waterpolo .
 1.7.2. Menys professionalitzat: Beisbol, ciclisme, esgrima, gimnàstica, judo, halterofília, hoquei sobre herba, boxa, natació sincronitzada, pentatló modern, piragüisme, rem, taekwondo, tennis taula, tir, vela i waterpolo (en algun moment s'ha pogut considerar un esport més o menys professionalitzat d'acord amb la situació que

vivia l'esport en el moment que l'esportista competia, per això hi ha algun esport que apareix als dos llistats).

1.8. Actitud: manera de realitzar una tasca o una activitat, ja que és necessària una disposició a l'hora de dur-la a terme i implica el compliment d'una norma comuna o pròpia (Riera, 2005).

2. Característiques de context: Agents socialitzadors

2.1. Persones

2.1.1. *Pare i mare:* progenitors.

2.1.2. *Germans/es:* parent col·lateral de segon grau civil.

2.1.3. *Parella:* persona amb qui l'esportista comparteix la seva vida independentment del lligam civil.

2.1.4. *Criatures:* fills o filles, descendents.

2.1.5. *Amistats:* persones que tenen un lligam afectuós amb l'esportista, sense tenir un lligam de sang o de parella.

2.1.6. *Entrenador/a:* persona que dirigeix els entrenaments de l'esportista.

2.1.7. *Tutor/a:* persona que guia l'esportista al llarg de la seva carrera esportiva.

2.1.8. *Professorat:* persona que es dedica a l'ensenyament i que ensenya l'esportista durant els seus estudis.

2.1.9. *Dirigents:* persones que dirigeixen les organitzacions amb què es relaciona l'esportista.

2.1.10. *Altres* (psicòlegs/es esportius i metges/esses).

2.2. Organitzacions

2.2.1. *Federacions:* agrupació de diverses entitats esportives que tenen un fi comú en una de superior que les representa i a la qual atorguen autoritat sobre elles.

a. Ajuts econòmics: ajuda a l'esportista amb diners.

b. Programes: servei de suport a l'esportista.

c. Marc legal: Normatives legals que afecten als esportistes estudiats.

2.2.2. *Comitè Olímpic Nacional* (a, b, c)

2.2.3. *Patrocinadors* (a, b, c): organitzacions comercials que aporten recursos als esportistes.

2.2.4. *Consejo Superior de Deportes* (a, b, c): organisme que governa a nivell esportiu a Espanya.

2.2.5. *Secretaria General de l'Esport* (a, b, c): organisme que governa a nivell esportiu a Catalunya.

2.2.6. *Centres d'alt rendiment* (a, b, c): organisme que dona suport a l'esport perquè sigui competitiu a nivell internacional, optimitzant recursos de la màxima qualitat tècnica i científica.

2.2.7. *IES*: instituts d'educació secundària.

2.2.8. *Clubs*: associació de persones amb interessos comuns.

2.2.9. *Altres*

3. Estratègies

3.1. Accions desenvolupades

3.1.1. *Formar-se*

3.1.1.1. Formar-se acadèmicament: formació educativa reglada. (Estudis primaris, estudis secundaris, estudis universitaris).

3.1.1.2. Formació tècnica esportiva: adquisició dels títols tècnics i federatius.

3.1.1.3. Formació idiomàtica: aprendre idiomes.

3.1.1.4. Altre formació.

3.1.2. *Estalviar*: guardar una part dels diners de què la persona disposa.

3.1.2.1. Sí

3.1.2.2. No

3.1.3. *Planificar la retirada*: organitzar o dirigir la retirada esportiva segons un pla.

3.1.3.1. Voluntària: intenció conscient i lliure de deixar l'esport.

3.1.3.2. Circumstàncies externes: veure's obligat a deixar l'esport per causes no volgudes.

3.1.3.3. Motiu de la retirada: fet pel qual deixa l'esport.

a) Manca de motivació: ja no hi ha un fet que sostingui l'activitat de l'esportista.

b) Objectius assolits: s'han aconseguit les metes plantejades.

c) Lesió: alteració de caràcter anatòmic o histològic d'un òrgan que no permet o dificulta la pràctica esportiva.

d) Fills/es

e) Parella

f) Entrenador/a

g) Ha de treballar: ha de deixar l'esport per realitzar una feina que li aporti beneficis econòmics.

h) Troba una bona feina: deixa l'esport perquè ha trobat una feina que el satisfà.

i) Estudis: deixa l'esport per dedicar-se a la formació acadèmica.

j) Altres

3.1.4. *Entrada al mercat de treball*

3.1.4.1. Voluntariat: entra al mercat de treball però de manera voluntària, sense rebre remuneració.

3.1.4.2. En pràctiques: realització d'una estada d'un temps determinat en una empresa sense rebre remuneració per aprendre i tenir experiència.

3.1.4.3. Treball real: entra al mercat de treball amb una feina de la qual percep una remuneració.

3.1.5. *Identitat*: el grau en què els individus s'identifiquen amb el rol d'esportista.

3.1.5.1. Identitat 100% esportiva.

3.1.5.2. Altres identitat a part de l'esportiva.

3.1.5.3. Objectius de futur: si la persona té objectius a nivell professional a part dels esportius.

3.1.6. *Aprofitar el capital aconseguit*

3.1.6.1. Popularitat: ser conegut.

3.1.6.2. Contactes: persones que es coneixen a través de l'esport.

3.1.6.3. Coneixements adquirits: saber provinent de l'esport practicat.

3.1.6.4. Cultura esportiva: conjunt de coneixements de l'entorn esportiu.

3.2. Consciència de futur: percepció que l'esport s'acabarà, que la persona no podrà viure sempre d'aquest i que haurà de treballar per poder viure.

3.2.1. Sempre

3.2.2. Al final de la carrera esportiva

3.2.3. Mai

Annex 2. Qüestionari

QÜESTIONARI SOBRE LA INSERCIÓ LABORAL D'ESPORTISTES OLÍMPICS
Laboratori d'Investigació Social INEFC Barcelona
Maig 2007

Codi: _____

Dia: _____

Hora: _____

Entrevistadora:

Bon dia/Bona tarda, des del Laboratori d'Investigació Social de l'INEFC de Barcelona s'està duent a terme un estudi sobre l'entrada al món laboral dels esportistes olímpics a Catalunya i ens agradaria poder-te fer una entrevista telefònica que tindrà una durada aproximada d'uns 15 minuts. Les preguntes estan relacionades amb com heu compaginat la vida acadèmica amb l'esportiva, amb qui us ha donat suport al llarg de la carrera esportiva, que us ha servit per posar-vos a treballar, etc.

S'explica també que el qüestionari és totalment anònim i s'agraeix molt especialment la seva col·laboració.

Si la persona accepta l'entrevista es consulta el moment adequat per fer-la. Si li va bé es fa en el moment de la trucada i sinó es queda un dia i una hora que la persona sap que li anirà bé.

CONTEXTUALITZACIÓ INICIAL

1. A quin any o edat vas deixar l'alt rendiment esportiu?

2. A quina any o edat vas començar l'alt rendiment esportiu?

3. Quantes sessions d'entrenament tenies al dia?

4. Els horaris d'entrenament eren flexibles?

Si

No

5. De què treballes actualment?

5a. Té relació amb l'esport?

Si

No

5b. Has tingut alguna feina relacionada amb l'esport anteriorment?

Si

No

5c. Tens més d'una feina?

Si

No

ESTRATÈGIES, FACTORS PERSONALS I DE CONTEXT (Stakeholders)

FORMACIÓ ACADÈMICA I INFORMAL

6. **Quin és el teu nivell màxim d'estudis acabats?**
- 1) Sense estudis (*Passa pregunta 15*)
 - 2) EGB/ESO
 - 3) BUP i COU / Batxillerat
 - 4) Selectivitat
 - 5) FP / Mòdul Professional
 - 6) Diplomatura (*Passar pregunta 7*) 6. Què? _____
 - 7) Llicenciatura (*Passar pregunta 8*) 6. Què? _____
 - 8) Màster (*Passa pregunta 8*)
 - 10) Doctorat (*Passa pregunta 8*)
7. **Quants anys vas estar estudiant la diplomatura?** _____
8. **Quants anys vas estar estudiant la llicenciatura?** _____
9. **Quan vas estudiar?** (*es pot marcar més d'una resposta*)
- 1) Abans de la carrera esportiva (*passa pregunta 11*)
 - 2) Durant la carrera esportiva (*passa pregunta 10*)
 - 3) Un cop acabada la carrera esportiva (*passa pregunta 11*)
10. **La compaginació de la carrera esportiva amb la carrera acadèmica era fàcil o difícil?**
- 1) Difícil
 - 2) Fàcil
11. **Hi havia algú del teu entorn que et deia que havies d'estudiar o et posa facilitats per fer-ho?**
- 1) Pare i mare
 - 2) Entrenador o entrenadora
 - 3) Germà o germana
 - 4) Companys/es
 - 5) Mentor
 - 6) Directius
 - 7) Professorat
 - 8) Federació
 - 9) CAR
 - 10) Club
 - 11) _____

12. Hi havia algú o alguna cosa del teu entorn que et posava traves l'hora d'estudiar?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Companys/es
- 5) Mentor
- 6) Directius
- 7) Professorat
- 8) Federació
- 9) CAR
- 10) Club
- 11) _____

13. Sempre vas estar estudiant o hi va haver períodes que vas deixar d'estudiar?

Sí

No

Passar a la pregunta 14

13a. Per quins motius? _____
13b. Quantes vegades? _____

14. T'han servit els estudis per la teva carrera professional?

Sí

No

15. Tens alguns estudis no finalitzats

Sí

No

Passar a la pregunta 16

15a. A quin nivell?

- 1) EGB/ESO
- 2) BUP i COU / Batxillerat
- 4) FP / Mòdul Professional
- 5) Diplomatura
- 6) Llicenciatura
- 7) Màster
- 8) Postgrau
- 9) Doctorat

15b. Per quin motiu? _____

16. Has fet algun altre tipus de cursos com: títol d'entrenador, monitor, cursos d'ídomes...

Si

No

Passar a la pregunta 18



16a. Em podries dir quin? _____

17. T'han servit aquest tipus d'estudis per la teva carrera professional?

Si

No

ESTALVIAR

18. Durant la teva carrera esportiva vas poder estalviar?

Si No

Passar a la pregunta 20

18a. Què et va permetre fer-ho?

- 1) Beques. Quines? _____
- 2) Premis. Quins? _____
- 3) Sponsors
- 4) Honoraris. Quins? _____
- 6) _____
- 7) _____

18b. Alguna persona o organització et recomanava que havies d'estalviar?

Si No *Passar a la pregunta 18d*

18c. Ens podries dir qui?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Mentor / Tutor
- 5) Directius
- 6) Professorat
- 7) Federació
- 8) CAR
- 9) Club
- 10) _____

18d. Vas poder fer alguna cosa amb els estalvis?

Si No *Passar a la pregunta 16*

18e. Ens podries dir què?

- 1) No haver de patir per trobar feina després de la retirada
- 2) Muntar un negoci
- 3) Comprar-me una casa
- 4) L'entrada d'una casa
- 5) Pagar-me els estudis
- 6) _____

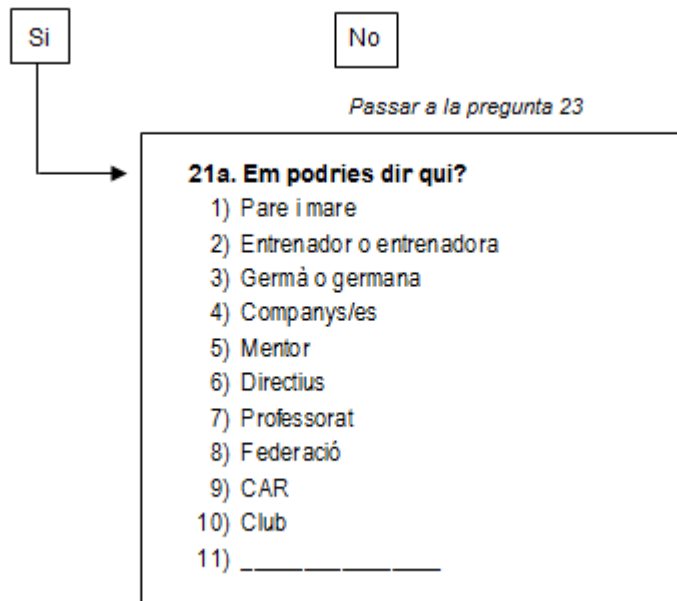
| |
|---|
| PLANIFICAR LA RETIRADA ESPORTIVA |
|---|

19. Quins foren els motius principals de la fi de la carrera esportiva?

- 1) Edat
- 2) Parella
- 3) Fills/es
- 4) Lesió
- 5) Deselecció
- 6) Seleccionador
- 7) Estudis
- 8) Objectius assolits
- 9) Manca motivació
- 10) _____

20. Vas decidir tu deixar la carrera esportiva o foren les circumstàncies externes que t'ho feren deixar?

- 1) Decideix voluntàriament
- 2) Circumstàncies externes

21. Algú del teu entorn et va influir en aquesta decisió?**22. Immediatament després de la retirada esportiva, tenies alguna activitat a fer?**

- 1) Treballar
- 2) Estudiar
- 3) Hobby
- 4) Altres: _____

TREBALLAR VOLUNTÀRIAMENT O EN PERÍODE DE PRÀCTIQUES**23. Vas començar a treballar durant la carrera esportiva?**

| | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> No |
| | <i>Passar a la pregunta 24</i> |

23a. Algu del teu entorn et va ajudar a trobar feina?

| | | |
|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> No | <i>Passar a la pregunta 24c</i> |
|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|

23b. Ens podries dir qui?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Mentor / Tutor
- 5) Directius
- 6) Professorat
- 7) Federació
- 8) CAR
- 9) Club
- 10) _____

23c. De què vas treballar: _____

23d. A quina organització vas treballar: _____

23e. Et va servir per després?

| | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> No |
|------------------------------------|------------------------------------|

24. Alguna vegada vas treballar voluntàriament sense remuneració?

Sí No

Passar a la pregunta 25

24a. Algú del teu entorn et va ajudar a trobar feina?

Sí No *Passar a la pregunta 24c*

24b. Ens podries dir qui?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Mentor / Tutor
- 5) Directius
- 6) Professorat
- 7) Federació
- 8) CAR
- 9) Club
- 10) _____

24c. De què vas treballar: _____

24d. A quina organització vas treballar: _____

24e. Et va servir per després?

Sí No

25. Vas treballar en període de pràctiques?

Si No

Passar a la pregunta 26

25a. Algú del teu entorn et va ajudar a trobar feina?

Si No *Passar a la pregunta 26c*

25b. Ens podries dir qui?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Mentor / Tutor
- 5) Directius
- 6) Professorat
- 7) Federació
- 8) CAR
- 9) Club
- 10) _____

25c. De què vas treballar: _____

25d. A quina organització vas treballar: _____

25e. Et va servir per després?

Si No

26. Com vas trobar la teva primera feina?

27. Has trobat alguna de les teves feines gràcies al teu entorn esportiu?

Si No

Passar a la pregunta 28

27a. Ens podries dir gràcies a qui? _____

PROGRAMES

28. Vas participar en algun programa d'inserció laboral o d'orientació professional?

Si

No

28c. Haves sentit a parlar d'algun d'aquests programes?

Si No

28d. Recordes quins? _____

28a. Em podries dir quins? _____

28b. Saps qui l'organitzava? _____

```
graph TD; Si[Si] --> A[28a. Em podries dir quins? _____  
28b. Saps qui l'organitzava? _____]; No[No] --> C[28c. Haves sentit a parlar d'algun d'aquests programes?  
28d. Recordes quins? _____]; C --> C1[Si]; C --> C2[No];
```

| |
|-----------------------------|
| CONSCIÈNCIA DE FUTUR |
|-----------------------------|

29. Quan estaves a l'alt rendiment pensaves en el teu futur laboral?

| | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> No |
| ↓ | <i>Passar a la pregunta 30</i> |

29a. Vas fer alguna cosa per preparar-lo?

| | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> No |
| ↓ | <i>Passar a la pregunta 30</i> |

29b. Ens podries dir què vas fer??

- 1) Estudiar
- 2) Estalviar
- 3) Començar a treballar
- 4) Pràctiques
- 5) Treballar voluntàriament
- 6) _____
- 7) _____

29c. Algú t'ajudava a preparar-te el futur o et recomanava que ho haves de fer?

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> No |
| ↓ | <i>Passar a la pregunta 29e</i> |

29d. Ens podries dir qui t'ajudava o t'ho recomanava?

- 1) Pare i mare
- 2) Entrenador o entrenadora
- 3) Germà o germana
- 4) Mentor / Tutor
- 5) Directius
- 6) Professorat
- 7) Federació
- 8) CAR
- 9) Club
- 10) _____

29e. Quan vas començar-hi a pensar? _____

29f. Per algun motiu en concret? _____

UN COP FINALITZADA LA CARRERA ESPORTIVA I SITUACIÓ ACTUAL

Ara les preguntes són sobre la finalització de la teva carrera esportiva i sobre la teva situació actual

30. Com et vas sentir un cop vas deixar la carrera esportiva?

31. Quan temps vas trigar fins que et vas sentir completament adaptat/da a la nova situació un cop acabada la carrera esportiva?

- | | | |
|-------------------------------|-----------|---------------------------|
| 1) Gairebé gens (1 o 2 mesos) | 4) 1 any | 7) 4 anys |
| 2) Entre 3 i 6 mesos | 5) 2 anys | 8) 5 anys |
| 3) Entre 7 mesos i 1 any | 6) 3 anys | 9) Encara no m'he adaptat |

32. Alguna persona o institució et va donar suport durant aquesta època?

33. Quantes vegades has canviat de feina?

- | | |
|--------|-------|
| 1) Cap | 6) 5 |
| 2) 1 | 7) 6 |
| 3) 2 | 8) 7 |
| 4) 3 | 9) 8 |
| 5) 4 | 10) 9 |

34. Estàs satisfet/a amb la teva feina actual?

 Si

 No

35. Canviaries alguna cosa de la teva feina actual?

 Si

 No


35a. Ens podries dir què t'agradaria canviar?

36. Un cop acabada la teva carrera esportiva enyoraves la teva vida d'esportista?

 Si

 No

Passar a la pregunta 37



36a. I actualment l'enyores?

 Si

 No

CARACTERÍSTIQUES PERSONALS – DADES SOCIOESTADÍSTIQUES

37 Creus que l'esport t'ha aportat alguns valors o manera de ser útil per la teva carrera professional?

- 1) Força de voluntat
- 2) Treballador
- 3) Perseverança
- 4) Exigent
- 5) Disciplina
- 6) _____
- 7) _____

38. Quines característiques personals creus que t'han ajudat en la preparació de la inserció laboral?

- 1) Força de voluntat
- 2) Treballador
- 3) Perseverança
- 4) Exigent
- 5) Disciplina
- 6) _____
- 7) _____

39. Sexe:

- 1) Home
- 2) Dona

40. Esport

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1) Atletisme | 13) Natació |
| 2) Bàsquet | 14) Natació/Sincro |
| 3) Béisbol | 15) Pentatló Modern |
| 4) Ciclisme | 16) Piragüisme |
| 5) Esgrima | 17) Rem |
| 6) Fútbol | 18) Taekondo |
| 7) Gimnàsitca | 19) Tennis |
| 8) Halterofília | 20) Tennis Taula |
| 9) Handbol | 21) Tir Olímpic |
| 10) Hoquei | 22) Vela |
| 11) Judo | 23) Voleibol |
| 12) Lluita | 24) Waterpolo |

41. Estat civil

- 1) Soler/a
- 2) Casat/da
- 3) Viu amb parella
- 4) Divorciat/da
- 5) Separat/da
- 6) Viudo/da

42. Tens fills o filles?
 Si

 No

↓

42. Ens podries dir quants?

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3
- 4) 4
- 5) __

43. Quina és la professió del teu pare i la teva mare o tutor/a?

- | | | |
|-----|-----------------------------------|-----|
| 1) | Directors i professionals | 1) |
| 2) | Tècnics i quadres mitjos | 2) |
| 3) | Petits empresaris | 3) |
| 4) | Agricultors | 4) |
| 5) | Treballadors d'oficines i serveis | 5) |
| 6) | Obrers qualificats | 6) |
| 7) | Obrers no qualificats | 7) |
| 8) | Jubilats i pensionistes | 8) |
| 9) | Atruts | 9) |
| 10) | Estudiants | 10) |
| 11) | Treball domèstic no remunerat | 11) |
| 12) | No classificables | 12) |

44. Quins són els estudis del teu pare i la teva mare o tutor/a?

| Pare o tutor | | Mare o tutora |
|--------------|-------------------------------|---------------|
| 1) | Sense estudis | 1) |
| 2) | Estudis obligatoris (EGB/ESO) | 2) |
| 3) | Formació professional | 3) |
| 4) | Batxillerat | 4) |
| 5) | Universitat Diplomatura | 5) |
| 6) | Universitat Llicenciatura | 6) |
| 7) | Màster | 7) |
| 8) | Doctorat | 8) |

45. Si en tens, els teus germans han estudiat?
 Si

 No
46. Quin tipus de contracte tens?

- 1) Contracte indefinit
- 2) Contracte temporal
 - 2a. Contractes per a obra o servei
 - 2b. Contractes eventuals
 - 2c. Contracte d'interinitat
- 3) Contracte formatiu
 - 3a. Contracte per a la formació
 - 3b. Contracte en pràctiques
- 4) Contracte a temps parcial
- 6) Contracte de substitució
- 7) Contracte de relleu
- 8) Contracte de treball a domicili
- 9) Contracte de treball de grup
- 10) Sense contracte
- 11) Becari
- 12) Autònom/a

47. Edat: _____

48. Població on viu: _____

49. Si vol rebre els resultats de l'estudi si ens facilita el correu electrònic els hi farem arribar:

Moltes gràcies per la teva col·laboració, si ho desitges una vegada analitzades les dades li podem fer arribar l'estudi.

- Núm trucades:
- Durada de l'entrevista:
- Data de l'entrevista:
- Interrupcions:
- Valoració subjectiva:

Annex 3. Anàlisi estadística: dendrograma

```
GET
  FILE='C:\Users\Documents\Anna\Tesi\Spss\QUESTIONARI.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
CLUSTER p05 p06
  /METHOD BAVERAGE
  /MEASURE= SEUCLID
  /PRINT SCHEDULE CLUSTER(2,4)
  /PLOT DENDROGRAM
  /SAVE CLUSTER(2,4) .
```

Conglomerats jeràrquics

[Conjunto_de_datos1]
C:\Users\Documents\Anna\Tesi\Spss\QUESTIONARI.sav

Resum del processament dels casos (a,b)

| Casos | | | | | |
|--------|-------------|---------|-------------|-------|-------------|
| Vàlids | | Perduts | | Total | |
| N | Percentatge | N | Percentatge | N | Percentatge |
| 94 | 100,0 | 0 | ,0 | 94 | 100,0 |

a distància euclídia al quadrat utilitzada

b vinculació mitjana (Inter-grups)

Vinculació mitjana (Inter-grups)

Historial de conglomeració

| Etapa | Conglomerat que es combina | | Coeficients | Etapa en què el conglomerat apareix per primera vegada | | Propera etapa |
|-------|----------------------------|---------------|-------------|--|---------------|---------------|
| | Conglomerat 1 | Conglomerat 2 | | Conglomerat 1 | Conglomerat 2 | |
| 1 | 75 | 94 | ,000 | 0 | 0 | 20 |
| 2 | 92 | 93 | ,000 | 0 | 0 | 3 |
| 3 | 19 | 92 | ,000 | 0 | 2 | 25 |
| 4 | 76 | 91 | ,000 | 0 | 0 | 19 |
| 5 | 81 | 90 | ,000 | 0 | 0 | 14 |
| 6 | 65 | 89 | ,000 | 0 | 0 | 85 |
| 7 | 86 | 88 | ,000 | 0 | 0 | 9 |
| 8 | 85 | 87 | ,000 | 0 | 0 | 10 |
| 9 | 24 | 86 | ,000 | 0 | 7 | 17 |
| 10 | 3 | 85 | ,000 | 0 | 8 | 12 |
| 11 | 83 | 84 | ,000 | 0 | 0 | 12 |
| 12 | 3 | 83 | ,000 | 10 | 11 | 34 |
| 13 | 59 | 82 | ,000 | 0 | 0 | 34 |
| 14 | 40 | 81 | ,000 | 0 | 5 | 37 |
| 15 | 78 | 80 | ,000 | 0 | 0 | 17 |

| | | | | | | |
|----|----|----|------|----|----|----|
| 16 | 77 | 79 | ,000 | 0 | 0 | 18 |
| 17 | 24 | 78 | ,000 | 9 | 15 | 48 |
| 18 | 56 | 77 | ,000 | 0 | 16 | 31 |
| 19 | 25 | 76 | ,000 | 0 | 4 | 26 |
| 20 | 70 | 75 | ,000 | 0 | 1 | 84 |
| 21 | 66 | 74 | ,000 | 0 | 0 | 28 |
| 22 | 68 | 73 | ,000 | 0 | 0 | 26 |
| 23 | 44 | 72 | ,000 | 0 | 0 | 48 |
| 24 | 69 | 71 | ,000 | 0 | 0 | 25 |
| 25 | 19 | 69 | ,000 | 3 | 24 | 30 |
| 26 | 25 | 68 | ,000 | 19 | 22 | 85 |
| 27 | 63 | 67 | ,000 | 0 | 0 | 30 |
| 28 | 12 | 66 | ,000 | 0 | 21 | 52 |
| 29 | 39 | 64 | ,000 | 0 | 0 | 52 |
| 30 | 19 | 63 | ,000 | 25 | 27 | 42 |
| 31 | 56 | 62 | ,000 | 18 | 0 | 86 |
| 32 | 50 | 61 | ,000 | 0 | 0 | 42 |
| 33 | 55 | 60 | ,000 | 0 | 0 | 37 |
| 34 | 3 | 59 | ,000 | 12 | 13 | 40 |
| 35 | 57 | 58 | ,000 | 0 | 0 | 36 |
| 36 | 9 | 57 | ,000 | 0 | 35 | 55 |
| 37 | 40 | 55 | ,000 | 14 | 33 | 87 |
| 38 | 52 | 54 | ,000 | 0 | 0 | 40 |
| 39 | 51 | 53 | ,000 | 0 | 0 | 41 |
| 40 | 3 | 52 | ,000 | 34 | 38 | 46 |
| 41 | 1 | 51 | ,000 | 0 | 39 | 60 |
| 42 | 19 | 50 | ,000 | 30 | 32 | 63 |
| 43 | 46 | 49 | ,000 | 0 | 0 | 46 |
| 44 | 31 | 48 | ,000 | 0 | 0 | 60 |
| 45 | 36 | 47 | ,000 | 0 | 0 | 55 |
| 46 | 3 | 46 | ,000 | 40 | 43 | 49 |
| 47 | 43 | 45 | ,000 | 0 | 0 | 49 |
| 48 | 24 | 44 | ,000 | 17 | 23 | 61 |
| 49 | 3 | 43 | ,000 | 46 | 47 | 51 |
| 50 | 41 | 42 | ,000 | 0 | 0 | 51 |
| 51 | 3 | 41 | ,000 | 49 | 50 | 57 |
| 52 | 12 | 39 | ,000 | 28 | 29 | 53 |
| 53 | 12 | 38 | ,000 | 52 | 0 | 88 |
| 54 | 30 | 37 | ,000 | 0 | 0 | 61 |
| 55 | 9 | 36 | ,000 | 36 | 45 | 71 |
| 56 | 34 | 35 | ,000 | 0 | 0 | 57 |
| 57 | 3 | 34 | ,000 | 51 | 56 | 64 |
| 58 | 17 | 33 | ,000 | 0 | 0 | 71 |
| 59 | 28 | 32 | ,000 | 0 | 0 | 63 |
| 60 | 1 | 31 | ,000 | 41 | 44 | 67 |
| 61 | 24 | 30 | ,000 | 48 | 54 | 87 |
| 62 | 27 | 29 | ,000 | 0 | 0 | 64 |
| 63 | 19 | 28 | ,000 | 42 | 59 | 84 |
| 64 | 3 | 27 | ,000 | 57 | 62 | 68 |
| 65 | 21 | 26 | ,000 | 0 | 0 | 68 |
| 66 | 22 | 23 | ,000 | 0 | 0 | 67 |

| | | | | | | |
|----|----|----|--------|----|----|----|
| 67 | 1 | 22 | ,000 | 60 | 66 | 73 |
| 68 | 3 | 21 | ,000 | 64 | 65 | 70 |
| 69 | 18 | 20 | ,000 | 0 | 0 | 70 |
| 70 | 3 | 18 | ,000 | 68 | 69 | 78 |
| 71 | 9 | 17 | ,000 | 55 | 58 | 86 |
| 72 | 15 | 16 | ,000 | 0 | 0 | 73 |
| 73 | 1 | 15 | ,000 | 67 | 72 | 75 |
| 74 | 13 | 14 | ,000 | 0 | 0 | 75 |
| 75 | 1 | 13 | ,000 | 73 | 74 | 81 |
| 76 | 5 | 11 | ,000 | 0 | 0 | 81 |
| 77 | 8 | 10 | ,000 | 0 | 0 | 78 |
| 78 | 3 | 8 | ,000 | 70 | 77 | 80 |
| 79 | 6 | 7 | ,000 | 0 | 0 | 80 |
| 80 | 3 | 6 | ,000 | 78 | 79 | 89 |
| 81 | 1 | 5 | ,000 | 75 | 76 | 83 |
| 82 | 2 | 4 | ,000 | 0 | 0 | 83 |
| 83 | 1 | 2 | ,000 | 81 | 82 | 88 |
| 84 | 19 | 70 | 1,000 | 63 | 20 | 91 |
| 85 | 25 | 65 | 1,000 | 26 | 6 | 90 |
| 86 | 9 | 56 | 1,000 | 71 | 31 | 92 |
| 87 | 24 | 40 | 1,000 | 61 | 37 | 90 |
| 88 | 1 | 12 | 1,000 | 83 | 53 | 89 |
| 89 | 1 | 3 | 1,286 | 88 | 80 | 91 |
| 90 | 24 | 25 | 1,439 | 87 | 85 | 93 |
| 91 | 1 | 19 | 1,902 | 89 | 84 | 92 |
| 92 | 1 | 9 | 2,578 | 91 | 86 | 93 |
| 93 | 1 | 24 | 14,151 | 92 | 90 | 0 |

Conglomerat de pertinència

| Cas | 4 conglomerats | 3 conglomerats | 2 conglomerats |
|-----|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 2 | 2 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 1 |

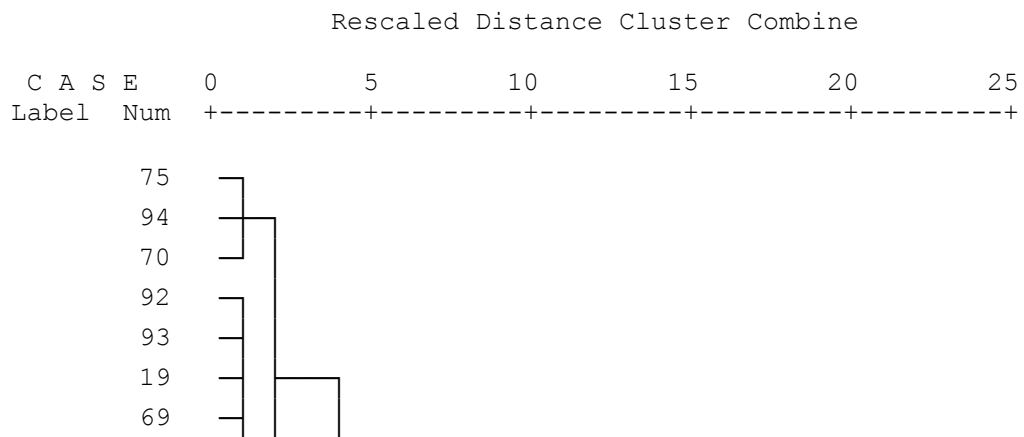
| | | | |
|----|---|---|---|
| 18 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 3 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 4 | 3 | 2 |
| 25 | 4 | 3 | 2 |
| 26 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 3 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 4 | 3 | 2 |
| 31 | 1 | 1 | 1 |
| 32 | 3 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 2 | 1 |
| 34 | 1 | 1 | 1 |
| 35 | 1 | 1 | 1 |
| 36 | 2 | 2 | 1 |
| 37 | 4 | 3 | 2 |
| 38 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 1 | 1 | 1 |
| 40 | 4 | 3 | 2 |
| 41 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 4 | 3 | 2 |
| 45 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 1 |
| 48 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 3 | 1 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 4 | 3 | 2 |
| 56 | 2 | 2 | 1 |
| 57 | 2 | 2 | 1 |
| 58 | 2 | 2 | 1 |
| 59 | 1 | 1 | 1 |
| 60 | 4 | 3 | 2 |
| 61 | 3 | 1 | 1 |
| 62 | 2 | 2 | 1 |
| 63 | 3 | 1 | 1 |
| 64 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 4 | 3 | 2 |
| 66 | 1 | 1 | 1 |
| 67 | 3 | 1 | 1 |
| 68 | 4 | 3 | 2 |

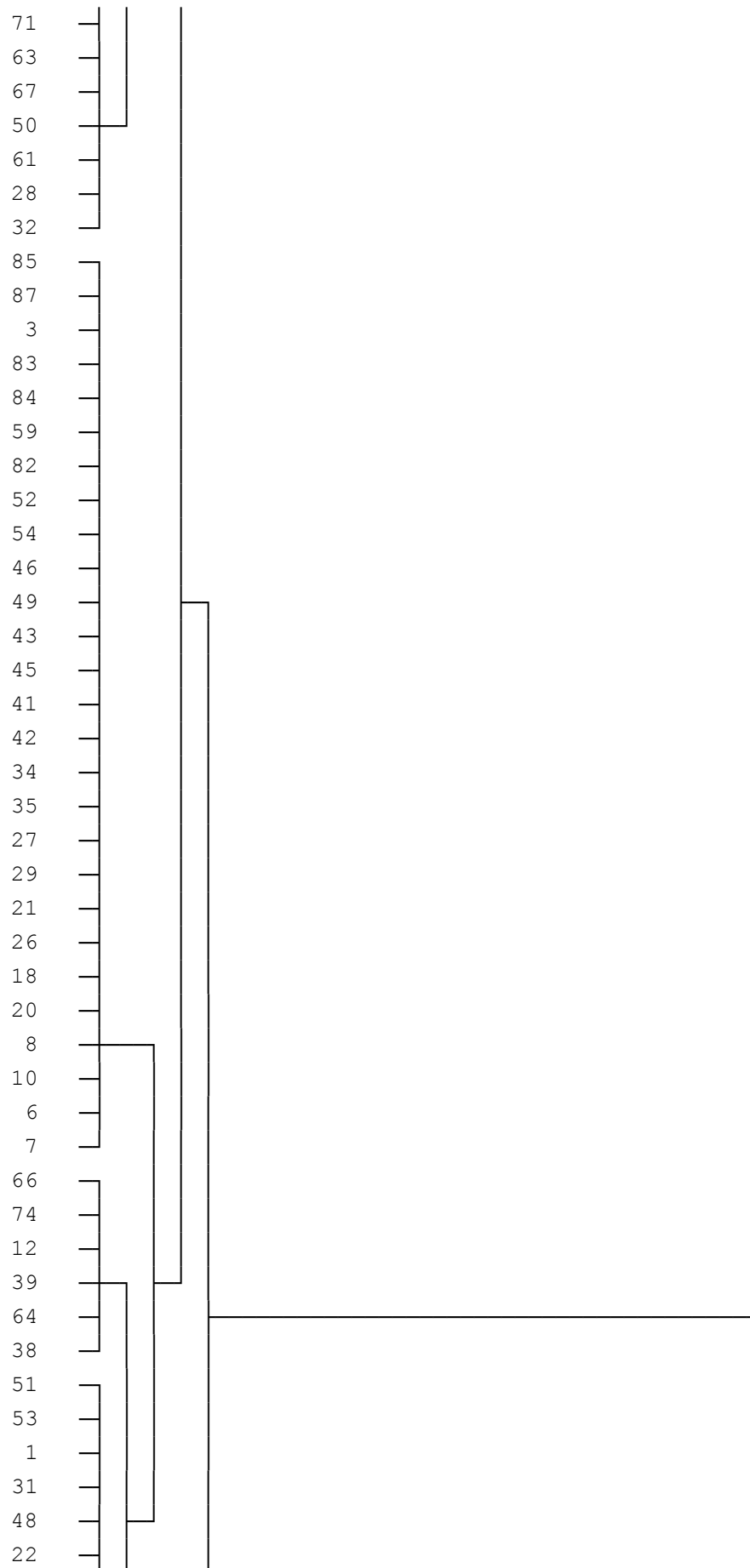
| | | | |
|----|---|---|---|
| 69 | 3 | 1 | 1 |
| 70 | 3 | 1 | 1 |
| 71 | 3 | 1 | 1 |
| 72 | 4 | 3 | 2 |
| 73 | 4 | 3 | 2 |
| 74 | 1 | 1 | 1 |
| 75 | 3 | 1 | 1 |
| 76 | 4 | 3 | 2 |
| 77 | 2 | 2 | 1 |
| 78 | 4 | 3 | 2 |
| 79 | 2 | 2 | 1 |
| 80 | 4 | 3 | 2 |
| 81 | 4 | 3 | 2 |
| 82 | 1 | 1 | 1 |
| 83 | 1 | 1 | 1 |
| 84 | 1 | 1 | 1 |
| 85 | 1 | 1 | 1 |
| 86 | 4 | 3 | 2 |
| 87 | 1 | 1 | 1 |
| 88 | 4 | 3 | 2 |
| 89 | 4 | 3 | 2 |
| 90 | 4 | 3 | 2 |
| 91 | 4 | 3 | 2 |
| 92 | 3 | 1 | 1 |
| 93 | 3 | 1 | 1 |
| 94 | 3 | 1 | 1 |

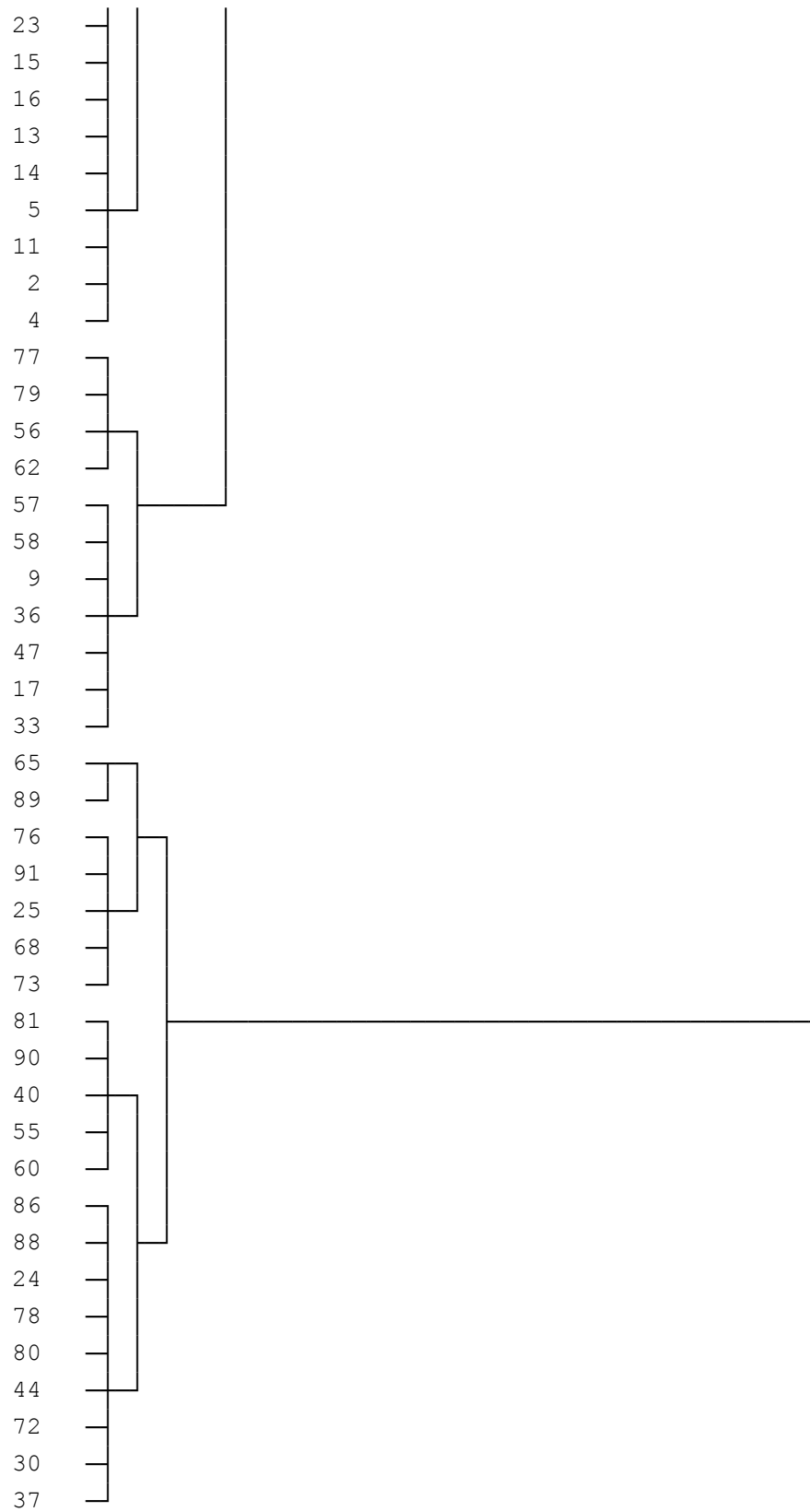
Dendrograma

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I
S * * * * *

Dendrogram using Average Linkage (Between Groups)







Annex 4. Classificació Idescat

Població ocupada. Catalunya. 1r trimestre del 2008

Tipus d'ocupació

Milers de persones

| | Valor | % |
|---|--------|-------|
| Directius administració i empresa | 287,8 | 8,1 |
| Tècnics i prof. científics i intel·lectuals | 421,1 | 11,9 |
| Tècnics i professionals de suport | 363,1 | 10,3 |
| Empleats administratius | 465,4 | 13,2 |
| Treb. serv. restauració, personals, comerç | 486,1 | 13,8 |
| Treb. qualificats agraris i pesquers | 49,8 | 1,4 |
| Treb. qual. manufactures i construcció | 574,7 | 16,3 |
| Operadors d'instal·lacions i maquinària | 429,1 | 12,1 |
| Treballadors no qualificats | 454,8 | 12,9 |
| Forces armades | 2,5 | 0,1 |
| Total | 3534,5 | 100,0 |

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE

© Institut d'Estadística de Catalunya

Annex 5. Índex de figures, gràfiques i taules

Índex de figures

| | |
|--|----|
| Figura 1. Transició de l'adolescència a la vida adulta..... | 26 |
| Figura 2. Modalitats bàsiques de transició a la vida adulta..... | 29 |
| Figura 3. Model de transicions holístic..... | 42 |
| Figura 4. Model conceptual del procés de transició en l'esport competitiu..... | 45 |
| Figura 5. Model conceptual d'adaptació a la retirada esportiva..... | 46 |
| Figura 6. Procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics | 66 |
| Figura 7. Procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics | 68 |
| Figura 8. Esquema del mètode | 76 |
| Figura 9. Tipologia de qüestionaris | 84 |
| Figura 10. Exemple de pregunta filtre del qüestionari..... | 87 |
| Figura 11. Document primari amb les corresponents citacions marcades i codis associats | 95 |
| Figura 12. Llista de cites codificades | 96 |

Índex de gràfiques

| | |
|---|-----|
| Gràfica 1. Comparació del tipus d'ocupació entre esportistes i població catalana | 106 |
| Gràfica 2. Comparació segons la situació professional entre esportistes i població catalana ocupada | 107 |
| Gràfica 3. Vies d'accés al treball en %..... | 108 |
| Gràfica 4. Nivell de formació assolit en %..... | 109 |
| Gràfica 5. Nivell d'estudis assolits segons sexe en % | 110 |
| Gràfica 6. Nivell d'estudis assolits segons edat | 111 |
| Gràfica 7. Nivell d'estudis segons grau de professionalització esport en % | 111 |
| Gràfica 8. Quan han cursat els estudis universitaris o de formació professional en % | 116 |
| Gràfica 9. Esportistes que han estalviat en % | 121 |
| Gràfica 10. Fonts de finançament que permeten estalviar | 121 |
| Gràfica 11. Quan van començar a pensar en el futur en % | 130 |
| Gràfica 12. Moment en què apareix la consciència de futur segons la voluntarietat..... | 131 |
| Gràfica 13. Nivell d'estudis de l'esportista en relació amb els seus germans/es..... | 153 |
| Gràfica 14. Percentatge de medalles segons els diferents perfils | 189 |

Índex de taules

| | |
|---|-----|
| Taula 1. Factors i variables que integren la inserció laboral..... | 34 |
| Taula 2. Relació de dimensions, variables i indicadors de l'objecte teòric de la recerca ... | 70 |
| Taula 3. Organització de les preguntes del qüestionari..... | 86 |
| Taula 4. Nombre total d'esportistes segons jocs olímpics, sexe i nivell de professionalització de l'esport | 90 |
| Taula 5. Mostra de les entrevistes en profunditat..... | 91 |
| Taula 6. Característiques de la mostra de les entrevistes en profunditat..... | 91 |
| Taula 7. Nombre d'enquestes telefòniques realitzades segons sexe i nivell de professionalització de l'esport | 91 |
| Taula 8. Característiques de les enquestes telefòniques | 92 |
| Taula 9. Taula de contingència..... | 97 |
| Taula 10. Criteris de rigor de les metodologies empírica/analítica/quantitativa i constructivista/qualitativa | 101 |
| Taula 11. Tipus d'ocupació..... | 105 |
| Taula 12. Feina actual segons estudis assolits | 120 |
| Taula 13. Utilitat dels estalvis | 122 |
| Taula 14. Motius per a la retirada esportiva | 127 |
| Taula 15. Voluntarietat versus circumstàncies externes | 128 |
| Taula 16. Agents que influeixen positivament en la formació acadèmica | 149 |
| Taula 17. Agents que influeixen negativament en la formació acadèmica..... | 149 |
| Taula 18. Agents que recomanen estalviar | 161 |
| Taula 19. Agents que ajuden a trobar feina durant la carrera esportiva..... | 165 |
| Taula 20. Esportistes segons el perfil d'inserció laboral..... | 169 |
| Taula 21. Obtenció de premis olímpics segons nivell d'estudis | 188 |
| Taula 22. Obtenció de més d'un premi olímpic segons nivell d'estudis | 189 |
| Taula 23. Tipus de feina del pare o la mare segons perfil..... | 192 |
| Taula 24. Nivell d'estudis del pare o la mare segons perfil | 192 |
| Taula 25. Influència positiva del pare i la mare segons nivell d'estudis | 193 |
| Taula 26. Influència positiva del pare i la mare segons perfil | 193 |

