

Mercado de trabajo en el deporte y género: un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas

Marta Pérez-Villalba

Centro Universitario San Isidoro, Sevilla

Anna Vilanova

Universitat de Barcelona (UB)

Susanna Soler Prat

Universitat de Barcelona (UB)

Mercado de trabajo en el deporte y género: un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas

Sport labor market and gender: a comparative study on working conditions of Physical Activity and Sport Science graduates by Catalan universities

Marta Pérez-Villalba

Centro Universitario San Isidoro, Sevilla
marta.perez.villalba@gmail.com

Anna Vilanova

Universitat de Barcelona (UB)
anna.vilanova@gencat.cat

Susanna Soler Prat

Universitat de Barcelona (UB)
ssoler@gencat.cat

Fecha de recepción: 18/09/2017

Fecha de aceptación: 08/01/2018

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar los yacimientos de inserción profesional y las condiciones laborales de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFyD) a través de un estudio comparativo entre sexos. Para ello, en el año 2013, se administró un cuestionario a un total de 1.000 personas egresadas en CAFyD por las universidades catalanas. Los resultados indican que no existe una discriminación directa en las condiciones de trabajo, para un mismo cargo mujeres y hombres presentan condiciones similares. En cambio, sí que se ha detectado una discriminación indirecta fruto de la carga social y cultural que afecta a las preferencias de las mujeres a la hora de acceder y escoger un determinado yacimiento de inserción.

Palabras clave: Deporte; Educación Física; Profesión; Género; Discriminación indirecta

Abstract

This paper aims to analyse the sources of employment for university graduates in Physical Activity and Sport Science through a gender-based comparative study. With this objective, in 2013, a questionnaire was administered to total of 1,000 university graduates in Physical Activity and Sport Science from Catalan universities. The results indicate that there is no direct discrimination in working conditions, for a same position women and men share similar conditions. However, an indirect discrimination has been detected as a result of the social and cultural burden that affects the preferences of women when accessing and choosing a particular insertion field.

Keywords: Sport; Physical Education; Labour Market; Profession; Gender; Indirect Discrimination

Para citar este artículo: Pérez-Villalba, M.; Vilanova, A. y Soler Prat, S. (2018). Mercado de trabajo en el deporte y género: un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas. *Revista de humanidades*, n. 34, pp. 195-216, ISSN 1130-5029 (ISSN-e 2340-8995).

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Metodología. 5. Discusión de datos. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Diversos datos ponen de manifiesto la importancia que tiene el deporte en la sociedad actual más allá de los beneficios intrínsecos que se le otorgan sobre la salud, y la educación, así como a nivel psicosocial. Su contribución al PIB y su capacidad de generación de empleo así lo demuestran (Pérez-Villalba, Vilanova y Grimaldi, 2016). Su desarrollo como producto de consumo (Heinemann, 1994) ha implicado una diversificación de las dimensiones profesionales que conlleva su actividad, vinculadas no solo a la docencia, sino también a la gestión, el entrenamiento, entre otras (Del Villar, 2005). A su vez, estas dimensiones han generado nuevos yacimientos de empleo para el colectivo de personas tituladas universitarias en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFyD), cada uno de ellos con sus propias condiciones laborales en función de su naturaleza y grado de maduración (Pérez-Villalba, 2015). La naturaleza del yacimiento, con su consecuente aproximación a un estereotipo de género u otro, así como las condiciones laborales que ofrece, son factores que pueden influir en la elección de las salidas profesionales de los titulados y las tituladas. De la misma manera, mujeres y hombres pueden no disponer de las mismas condiciones laborales dentro de un mismo yacimiento. En esta línea, el presente estudio pretende analizar las condiciones laborales de las tituladas en CAFyD en cada uno de los yacimientos de trabajo detectados y realizar una comparativa respecto a las condiciones de los hombres.

2. MARCO TEÓRICO

Uno de los elementos que más caracteriza las profundas transformaciones de las últimas décadas a la configuración social de la ocupación en España es la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo a partir de la década de los 80. Esta incorporación conlleva un cambio en las pautas de comportamiento de las mujeres, así como en su forma de definirse: si anteriormente las mujeres se definían (y eran definidas), sobre todo, como amas de casa, ahora se definen, sobre todo o también, como trabajadoras (Cebrián y Moreno, 2008). Esta nueva definición afecta a la gestión de los tiempos de las mujeres, pues estas tienen que combinar su actividad principal de responsable del hogar con la de trabajadora dado que el nuevo modelo de familia no es estrictamente el de doble proveedor: mujeres y hombres trabajando al mercado y a la familia en igualdad de condiciones (Prieto y Pérez de Guzmán, 2013). Una gestión desigual entre los tiempos de los miembros que conforman la familia puede llevar a la sobrecarga de roles. Esta sobrecarga queda definida como *“una situación en la que determinados roles de una persona conllevan más responsabilidades de las que la persona puede controlar razonablemente”* (Schwartz y Scott, 1994 ctd. en Maganto, Etxebarria y Porcel, 2010). Según la última Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) realizada por el Instituto Nacional de Estadística para el período 2009-2010, las mujeres dedican una media de 4 h y 4 min a la familia y al hogar, mientras que los hombres (1 h y 50 min) no llegan a la mitad del tiempo dedicado por ellas (INE, 2017). A pesar de que el volumen de dedicación puede variar en función de la edad, el nivel educativo o el volumen de ingresos, en términos generales las mujeres siguen implicándose más en las tareas del hogar y cuidado de la familia que los hombres (González y Jurado-Guerrero, 2009). Este hecho incide notablemente en las trayectorias profesionales de las mujeres, tanto en cuanto a los ámbitos de inserción escogidos como las posibilidades de promoción y ascensión.

La concentración de las mujeres y de los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental en la distribución de la ocupación que está estrechamente ligado a las condiciones laborales, como la retribución salarial o la jornada laboral (Cáceres et al., 2004). El origen de la segregación ocupacional por sexos no se entiende sin tener en cuenta las pautas de división del trabajo en la sociedad: ¿Quién es responsable del trabajo reproductivo y “privado”?; ¿Quién y de qué manera es responsable del trabajo remunerado y “socializado”?

Esta división del trabajo, de las funciones y de las posiciones productivas y reproductivas siempre e ineludiblemente incluye elementos de poder y de dominación a las sociedades patriarcales, que se caracterizan por una asimetría de poder entre hombres y mujeres muy acentuada.

(Priers, 1997, p. 80).

En esta línea de estudio de las pautas sociales, Manuel Castells y Marina Subirats argumentan que las empresas, del mismo modo que el resto de organizaciones de la

vida pública, fueron forjadas bajo valores masculinos tales como la competitividad, la orientación al logro o el autopropaganda, valores coincidentes con el estereotipo de género asociado a los hombres. Por el contrario, a las mujeres se les ha reservado, durante siglos, la esfera de la vida privada, conformada por las tareas domésticas y por los trabajos que comportan el cuidado de la familia (Castells y Subirats, 2007) contribuyendo así a la segregación de roles.

Para que la segregación ocupacional se considere estructural, más del 60 % de las ocupaciones han de estar desempeñadas por uno de los dos sexos, y los contenidos de dichas ocupaciones deben estar asociados a estereotipos sexuales (Ibáñez, 2010). Los estereotipos de género también influyen en la selección de los estudios universitarios. A pesar de que el 54 % de las personas matriculadas de nuevo ingreso en estudios de grado en España durante el curso 2015/2016 son mujeres, en algunos ámbitos se constata una clara segregación horizontal. La rama más masculinizada es la de Ingeniería y Arquitectura (71 %), mientras que la rama más feminizada es la de Ciencias de la Salud (70 %), seguida por la rama de Humanidades (60 %) y Ciencias Sociales y Jurídicas (59 %). En la rama de Ciencias la proporción de hombres (51 %) y mujeres (49 %) es equitativa (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016).

La segregación profesional es fruto de los diferentes tipos de discriminación. Por un lado, la discriminación puede venir dada desde la misma persona (intrínseca), como resultado de sus creencias y motivaciones en el momento de escoger un ámbito de inserción laboral como consecuencia de su proceso de socialización, o bien de la mano de los empleadores (extrínseca) y basada en prejuicios sobre determinados colectivos y sobre su productividad (Reskin, 1993). También hay que diferenciar entre el concepto de discriminación directa, que se da cuando dos personas que tienen una misma posición tienen diferentes condiciones, y el de discriminación indirecta, en qué determinadas barreras, generalmente fruto de la construcción social, impiden a un colectivo acceder a una determinada posición (Sallé y Molpeceres, 2010). El fenómeno de la brecha salarial (Arrazola y de Hevia, 2016), la diferencia entre el salario percibido entre una mujer y un hombre para un mismo puesto, formaría parte de la discriminación directa, mientras que una cultura organizativa que refuerza los modelos tradicionales de masculinidad o la creencia que las mujeres no tienen habilidades para determinadas profesiones contribuiría a la discriminación indirecta.

Reskin, en su artículo *Segregación sexual en el lugar de trabajo* (1993), expone dos explicaciones a propósito de la segmentación laboral por motivos de sexo: la primera explicación pone énfasis en los trabajadores (la oferta) y en sus motivaciones en el momento de escoger un ámbito de inserción laboral; y la segunda, en las acciones llevadas a cabo por los empleadores (la demanda), incluyendo la discriminación. En relación con las motivaciones, tanto la perspectiva de la socialización como la de la economía neoclásica sostienen que los resultados profesionales de los hombres y de las mujeres reflejan sus preferencias. Mientras que la teoría de la socialización hace hincapié en las diferentes preferencias que ambos sexos desarrollan antes de llegar

a la edad adulta, los neoclásicos asumen que, para maximizar las ganancias a lo largo de su vida, los individuos de cada sexo seleccionan diferentes ocupaciones de acuerdo con el rol que desarrollarán de adultos. Muchos empleadores utilizarían el sexo como una pantalla o un filtro (Spence, 1973; Stiglitz, 1975) para la distribución de las ocupaciones basándose en la creencia que un sexo es más productivo en determinadas tareas que el otro. Estos prejuicios están basados en supuestas diferencias en la fuerza o en la tolerancia a condiciones de trabajo adversas, o en la creencia que el papel doméstico de las mujeres conduce a una excesiva ausencia laboral y a altas tasas de rotación. En el momento en que los empleadores aplican un filtro basado en supuestos sobre cada sexo que los traen a asignar hombres y mujeres a diferentes puestos de trabajo, están aplicando una discriminación “estadística”.

La segmentación laboral también ha sido clasificada en función de si se da de manera vertical u horizontal. La segregación vertical, también llamada jerárquica, hace referencia a la clara identificación de un grupo de trabajadores con las posiciones más elevadas de una organización; en cambio, la segregación horizontal se entiende como la infrarrepresentación de un grupo en un determinado ámbito de inserción (Bettio y Verashchagina, 2009). Por lo tanto, en el primer caso se estaría hablando de las barreras con las cuales las mujeres se encuentran para acceder en posiciones ligadas a la toma de decisiones, el llamado techo de cristal, concepto que fue acuñado en el año 1986 en un artículo publicado en *Wall Street Journal*; y en el segundo, de la tendencia de las mujeres a ocupar sectores con mayor presencia de mujeres, así como de su dificultad a la hora de acceder a ámbitos estipulados como masculinos.

La teoría de los mercados segmentados (Doering y Piore, 1985) parte de la premisa que existe un mercado dual dividido entre un sector primario y uno de secundario. Los trabajos del sector secundario tienden a la precariedad laboral (inestabilidad, sueldos bajos, pocas oportunidades de promoción) y a ser no calificados, y se consideran de bajo estatus. Generalmente, estos puestos de trabajo son ocupados por los grupos más desfavorecidos de la población activa entre los cuales se encontrarían las mujeres junto con las minorías étnicas o los jóvenes. Las personas ubicadas en el sector primario, en cambio, disfrutan de buenas condiciones laborales (estabilidad, salarios elevados) y de la posibilidad de movilidad dentro de la misma organización o del sector. Algunos estudios han argumentado que existe un continuo entre el mercado de trabajo primario y el secundario en el cual las ocupaciones se encuentran distribuidas de acuerdo con el nivel de retribución salarial (Dickens y Lang, 1985; Hudson, 2007), y que las personas acceden en función de su capital humano y de su productividad (Becker, 1993), lo cual les permite moverse de un mercado al otro.

En el ámbito de la actividad física y el deporte, Serra (2016) constata la progresiva masculinización de los estudios universitarios en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFyD). Según los datos recogidos en Cataluña, se está dando un paulatino pero constante descenso del número de mujeres matriculadas en el conjunto de

estudios universitarios y no universitarios vinculados a este campo, tanto en valores absolutos como en porcentaje (Serra, 2016). Este descenso entraría en contradicción con la creciente tendencia al incremento en la práctica de actividad física por parte de las mujeres. Las últimas encuestas de hábitos deportivos de la población española, tanto las dirigidas a la población adulta (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015) como a la población escolar (Viñas y Pérez-Villalba, 2011) señalan una tendencia hacia la aproximación de los índices de práctica de los hombres y de las mujeres, a pesar de que los de estas continúan siendo inferiores tanto en el caso de las mujeres adultas como de las niñas. En este sentido Serra señala:

La consolidación a lo largo de la historia reciente de la práctica deportiva femenina, de la Educación Física mixta y de la presencia de las mujeres en los estudios universitarios, no ha llevado a una mayor presencia femenina en los estudios del grado de CAFyD, sino más bien lo contrario (2016, p. 193).

Las expectativas de resultado así como el apoyo social percibido, entre otros, son algunos de los factores por los que se atribuye este descenso de la elección de los estudios en CAFyD por parte de las mujeres.

3. METODOLOGÍA

3.1. Universo y muestra

El universo de estudio lo conforman las 8.376 personas tituladas universitarias en CAFyD por las universidades catalanas (INEFC Barcelona, INEFC Lérida, Universidad Blanquerna y Universidad de Vic) entre el periodo 1980 y 2012. Tras aplicar un muestreo estratificado polietápico en base a las variables conocidas de la muestra (universidad, año de promoción y sexo) y manteniendo un error de muestra del $\pm 3\%$ y un nivel de confianza del 95 %, la muestra recogida fueron 1.000 casos.

3.2. Método e instrumento

El instrumento aplicado ha sido la encuesta estandarizada mediante cuestionario compuesto por un total de 65 preguntas estructuradas a partir de diferentes dimensiones: datos personales y formación académica, características de los yacimientos de inserción, multiocupación dentro y fuera del ámbito de la actividad física y el deporte, estrategias de inserción profesional y por último, satisfacción laboral.

Con el objetivo de garantizar que la encuesta diseñada sirviera para conseguir los datos requeridos de acuerdo con los objetivos del estudio, se realizó un pretest a 18 personas. Los aspectos que se valoraron fueron: 1) el diseño, 2) las preguntas, 3) las categorías de respuesta, 4) los elementos introductorios, 5) la orden de las preguntas y 6) la duración del cuestionario.

3.3. Administración

La administración de la encuesta se realizó a través de internet. Para ello se desarrolló una plataforma online en la que se alojó el cuestionario durante la duración del trabajo de campo, de junio a noviembre del 2013. Las personas tituladas accedían al cuestionario a través de un enlace facilitado por las universidades que se encargaron de realizar el contacto con su alumnado egresado.

Los cuestionarios recogidos que se consideraron válidos para formar parte de la muestra fueron únicamente los 1.494 finalizados. Sin embargo, no todos los cuestionarios formarían parte de la muestra final, puesto que esta tenía que cumplir los parámetros establecidos a partir de las variables conocidas del universo. La depuración de la muestra se llevó a cabo cruzando las variables de sexo, promoción y universidad para conseguir un equilibrio entre variables que garantizara la representatividad de los resultados y así, evitar la sobrerrepresentación de determinados grupos. La técnica aplicada para excluir casos fue la selección aleatoria sistemática. Esta técnica consiste en elegir un caso al azar y, a partir de este, a intervalos constantes, elegir los otros casos hasta llegar a la muestra deseada.

3.4. Análisis de datos

El análisis estadístico de los resultados se llevó a cabo con el programa estadístico SPSS en la versión 20.0, el cual permite recoger, resumir, describir y presentar los datos recogidos a partir del cuestionario. Para poder realizar el análisis de los datos, algunas preguntas requirieron de una recodificación previa. Los métodos utilizados en la explotación de datos fueron el análisis descriptivo y el análisis de frecuencias.

4. ANÁLISIS

El análisis de datos se estructura en cinco bloques. El primer bloque, dedicado a los ámbitos de inserción profesional y multiocupación, analiza la presencia de mujeres y hombres en los distintos yacimientos de empleo del mercado laboral del deporte y estudia la existencia del fenómeno de la multiocupación entre los titulados y las tituladas. En el segundo bloque se describen las condiciones de trabajo desde un enfoque general para todo el mercado y uno específico para cada uno de los yacimientos de empleo. En el tercer bloque se analizan las distintas estrategias de inserción laboral que utilizan hombres y mujeres para conseguir empleo. En el cuarto bloque se estudian los niveles de satisfacción laboral y por último, en el quinto la relación entre tener hijos y la estabilidad laboral.

4.1. Ámbitos de inserción profesional y multiocupación

La proporción de tituladas en CAFyD que ejercen en el ámbito de la actividad física y el deporte (77 %) se encuentra cuatro puntos por debajo de los hombres (81 %), siendo el desempleo una situación más elevada en el caso de ellas (9 %) que de ellos (6 %). De las mujeres que ejercen, un 65 % lo hace en el ámbito de la docencia, cifra similar a la de los hombres (69 %). En el ámbito educativo, pues, no se observa la importante feminización de la profesión docente que si se da en el resto de áreas educativas. Tal y como se desprende de la tabla 1, desde la perspectiva de género no se aprecian diferencias significativas entre los ámbitos de inserción, a excepción del ámbito del entrenamiento en el que los hombres tienen una presencia 24 puntos superior a la de las mujeres. Para poder entender los resultados presentados en la tabla 1, en la que se observa como la suma de porcentajes de yacimiento por columna correspondiente al sexo supera el 100 %, hay que puntualizar que el cálculo de los porcentajes se ha realizado de manera independiente por yacimiento. Esto quiere decir que las personas encuestadas han seleccionado todos los yacimientos en los que trabajaban en el momento de responder a la encuesta, dándose el fenómeno de la multiocupación en muchos casos tal y como se expondrá más adelante en esta sección.

Tabla 1. Presencia de mujeres y hombres en los diferentes yacimientos de empleo

| Yacimiento | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|---------------------------------|--------------------|--------------------|
| Docencia | 65 | 69 |
| Gestión | 28 | 31 |
| Mantenimiento y salud | 17 | 18 |
| Entrenamiento | 13 | 37 |
| Deporte extraescolar | 13 | 19 |
| Recreación, animación y turismo | 6 | 7 |
| Investigación | 5 | 5 |
| Otros | 3 | 5 |

En valores absolutos, del total de personas tituladas que ejercen en el ámbito de la actividad física y del deporte, un 67 % son hombres y un 33 % mujeres. Es decir, dos tercios de los empleos en el mercado laboral de la actividad física y el deporte son ocupados por hombres (figura 1). Esto conlleva que en todos los yacimientos de empleo, la presencia masculina sea mayoritaria, destacando especialmente el ámbito del entrenamiento, que es el más masculinizado, con un 81 % de presencia de hombres.

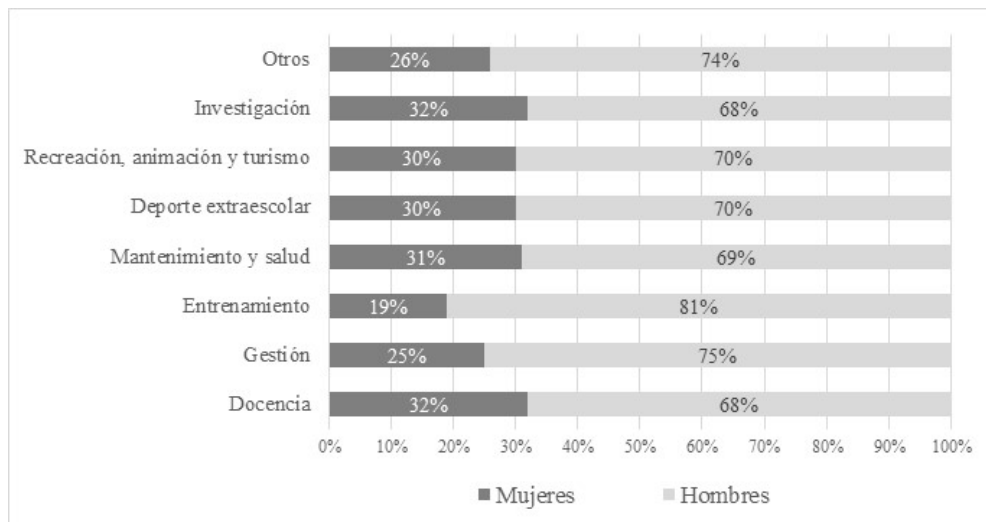


Figura 1. Presencia de mujeres y hombres en los diferentes yacimientos de empleo sobre el total de personas tituladas

Dentro del mercado de trabajo de las personas tituladas en CAFyD se da el fenómeno de la multiocupación, es decir, se encuentran personas que tienen más de un empleo. Los hombres, en mayor medida que las mujeres, compatibilizan más de un trabajo, ya sea dentro del ámbito de la actividad física (44 % hombres; 25 % mujeres) o combinado con otro sector (16 % hombres; 8 % mujeres). Hombres y mujeres comparten los principales motivos para combinar diferentes ámbitos de trabajo: “para ganar más dinero” (49 % hombres; 52 % mujeres) y “la autorrealización” (49 % hombres; 32 % mujeres). Destacar que el porcentaje de multiocupación desciende considerablemente cuando las personas tituladas tienen hijos, especialmente en el caso de las mujeres bajando al 12 % frente 36 % de los hombres con hijos. En cambio, los titulados sin hijos tienen una multiocupación del 53% frente a la de las tituladas que es del 39 %.

4.2. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se han estudiado a partir de las variables de tipo de contratación, dedicación horaria, remuneración económica y antigüedad en el puesto. Es importante puntualizar que estos datos hay que entenderlos como una suma de las condiciones de los diferentes yacimientos de trabajo, teniendo siempre presente el peso que tiene cada uno de los yacimientos tal y como se ha expuesto en la sección anterior. Si asociamos la tipología de contrato a la estabilidad laboral, podemos observar en la tabla 2 un mayor porcentaje de mujeres (62 %) que disponen de contrato indefinido, incluyendo el contrato de funcionariado, que de hombres

(50 %). Destacar que un 19 % de hombres desarrolla una ocupación sin contrato mientras que en el caso de las mujeres sólo un 10 %.

Tabla 2. Comparativa tipo de contratación entre mujeres y hombres

| Contratación | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|---------------------|--------------------|--------------------|
| Funcionariado | 34 | 20 |
| Indefinido | 28 | 30 |
| Temporal | 12 | 18 |
| Autónomo | 8 | 8 |
| Beca | 1 | 0 |
| Otra tipología | 7 | 6 |
| Sin contrato | 10 | 19 |

En relación a la dedicación laboral, la mediana de horas trabajadas por ocupación en las mujeres (25 horas) es tres horas superior a la de los hombres (22 horas). En cambio, si sumamos todas las ocupaciones la mediana en el caso de los hombres (35 horas) se presenta dos horas superior a la de las mujeres (33 horas). En porcentajes (tabla 3), un 47 % de las mujeres dedican más de 35 horas a una ocupación, cifra que se eleva al 59 % en el caso de los hombres.

Tabla 3. Comparativa dedicación semanal por ocupación entre mujeres y hombres

| Dedicación | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|-----------------------|--------------------|--------------------|
| <6 horas semanales | 1 | 2 |
| 6-10 horas semanales | 3 | 4 |
| 11-17 horas semanales | 5 | 5 |
| 18-35 horas semanales | 44 | 31 |
| >35 horas semanales | 47 | 59 |

La retribución económica se ha calculado a partir del sueldo mensual limpio y de las horas dedicadas. Debido al fenómeno de la multiocupación, se ha realizado una diferenciación entre las personas que trabajan a tiempo completo en un trabajo y las que tienen más de una ocupación. La mediana de retribución mensual que percibe una graduada ocupada a tiempo completo es de 1.929 €, cifra un 7% superior (142 €) en el caso de los titulados (2.071 €). En relación a las personas que trabajan a jornada parcial, se ha calculado la mediana del precio por hora que perciben y se ha comparado con la de las que trabajan a jornada completa. Estos datos se reflejan en la tabla 4.

Tabla 4. Comparativa mediana precio/hora entre mujeres y hombres contratados/as a tiempo parcial y completo

| Dedicación | Mujeres | Hombres |
|---|----------------|----------------|
| Jornada completa | 12,57 €/h | 13,24 €/h |
| Jornada parcial | 17,35 €/h | 14,53 €/h |
| Diferencia entre retribución completa y parcial | 4,78 € 28% | 1,28 € 9% |

El precio por hora cuando se trabaja a jornada parcial es más elevado que cuando la persona está contratada a jornada completa, puesto que se da un incremento general del 17 % que llega al 28 % en el caso de las mujeres. Es importante señalar que las retribuciones a tiempo parcial esconde situaciones muy diversas: desde la persona que tienen un trabajo a jornada completa y por las tardes hace de entrenador/a de un equipo movido/a por una cuestión de satisfacción personal, hasta la persona que se ve obligada a trabajar en más de un lugar porque no ha conseguido encontrar un trabajo a jornada completa.

El último aspecto analizado en las condiciones laborales es la antigüedad del puesto de trabajo. Esta variable no puede ser interpretada sin tener en cuenta el año de obtención de la titulación, motivo por el cual se ha calculado la media de años en el trabajo actual por grupos de promoción. Tal y como se desprende de la tabla 5, no se dan diferencias entre la mediana de años de antigüedad de hombres y mujeres.

Tabla 5. Comparativa del número de años en el mismo trabajo entre mujeres y hombres

| Promoción | 1980-1984 | 1985-1989 | 1990-1994 | 1995-1999 | 2000-2004 | 2005-2009 | 2010-2012 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Año desde la obtención de la titulación | 33-29 | 28-24 | 23-19 | 18-14 | 13-9 | 8-4 | 3-1 |
| Mujeres | 27 | 19 | 16 | 11 | 7 | 4 | 3 |
| Hombres | 23 | 20 | 16 | 11 | 8 | 4 | 4 |

Con el objetivo de contextualizar los datos segmentados por sexo y entender la heterogeneidad de cada uno de los yacimientos de empleo, en la siguiente tabla 6 se presentan los datos analizados por yacimiento.

Tabla 6. Condiciones generales de los principales yacimientos de empleo

| | Docencia | Gestión | Mantenimiento y salud | Entrenamiento | Deporte extraescolar |
|---|---|--|--|--|--|
| Presencia | 65% mujeres 69% hombres | 28% mujeres 31% hombres | 17% mujeres 18% hombres | 13% mujeres 37% hombres | 13% mujeres 19% hombres |
| Tipo de contratación | 47% funcionario 28% indefinido 16% temporal | 48% indefinido 18% funcionario 12% autónomo | 42% indefinido 24% autónomo 18% sin contrato | 57% sin contrato 19% temporal 14% indefinido | 32% temporal 30% sin contrato 25% indefinido |
| Dedicación semanal | 29h primaria y secundaria | 35h sector público 32h sector privado 25h sector asociativo | 17h | 22h nivel nacional o internacional 11h nivel inferior al nacional | 10h |
| Precio neto hora jornada completa | 12€/h primaria y secundaria | 13€/h | 9€/h | 10€/h | 12€/h (a horas) |

La tabla muestra como se da una mayor concentración de mujeres en aquellos yacimientos que presentan unas condiciones más estables como la docencia, la gestión y el mantenimiento y la salud. Esto ayudará a entender porque, a priori, cuando se analizan los datos generales segmentados por sexo las mujeres gozan de mejores condiciones que los hombres.

4.3. Estrategias de inserción laboral

La flexibilidad en la movilidad geográfica por motivos de trabajo puede ayudar a incrementar las oportunidades laborales, pues se amplía el alcance territorial de éstas. Aunque no se da una diferencia muy significativa, ante la pregunta de si las personas tituladas universitarias estarían dispuestas a cambiar de territorio, los titulados parecen tener una mayor flexibilidad en los tres niveles territoriales propuestos que las tituladas: provincia (hombres 59 %; mujeres 48 %), comunidad autónoma (hombres 47 %; mujeres 37 %) y país (hombres 51 %; mujeres 41 %). No obstante, esta predisposición a la movilidad choca con la realidad, ya que únicamente un 2 % de las personas tituladas reside en el extranjero sin diferencia entre sexos.

La formación complementaria a los estudios en CAFyD también se presenta como una estrategia de inserción laboral que mujeres y hombres adoptan de igual manera tal y como puede observarse en la tabla 7. Una misma proporción de mujeres y hombres disponen de estudios complementarios.

Tabla 7. Comparativa de los estudios complementarios a la titulación de CAFyD entre mujeres y hombres

| Naturaleza estudios | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
| Licenciatura, diplomatura o grado | 26 | 26 |
| Postgrado, máster o doctorado | 49 | 53 |
| Otra formación no universitaria | 86 | 86 |

La utilización de las redes sociales como estrategia de inserción es 11 puntos superior entre los titulados (hombres 54 %; mujeres 43 %). Profundizando en los objetivos que les llevan a utilizar las redes sociales (tabla 8), el principal objetivo “para hacer y mantener contactos profesionales” se da en un 73% de los hombres frente a un 57 % de las mujeres. Por su parte, ellas en mayor medida afirman utilizarlas para estar al día de las últimas novedades (mujeres 74%; hombres 69%). Destacar que ellos (21 %) buscan en mayor medida que ellas (9 %) posicionarse como personas expertas a través de sus comentarios en las redes.

Tabla 8. Comparativa de los objetivos de la utilización de redes sociales entre mujeres y hombres

| Objetivo profesional | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|--|--------------------|--------------------|
| Hacer y mantener contactos profesionales | 57 | 73 |
| Para estar al día de las últimas novedades | 74 | 69 |
| Para buscar oportunidades de trabajo | 32 | 40 |
| Para mostrar mi currículum profesional | 33 | 34 |
| Para posicionarme como una persona experta | 9 | 21 |
| Otros objetivos | 5 | 6 |

4.4. Satisfacción laboral

Diversos son los factores que influyen en la satisfacción laboral de las personas. Uno de los principales es la percepción de adecuación de la retribución económica percibida. En este sentido, el consenso sobre la adecuación se presenta 4 puntos superior en el caso de las mujeres (mujeres 43 %; hombres 39%). Otro factor es la percepción de la indispensabilidad de los estudios en CAFyD para la ocupación actual, este también es algo superior en el caso de las mujeres (mujeres 69 %; hombres 65 %). Una de las respuestas ante la insatisfacción con el trabajo actual puede ser buscar otra ocupación, acción que se da 5 puntos superior en los hombres (21% mujeres; 26% hombres). A pesar de la detección de una pequeña diferencia entre hombres y mujeres en los factores presentados, en general, se puede afirmar que ambos sexos están satisfechos con su ocupación actual pues cuando se les pide valorar el nivel de satisfacción con su trabajo a partir de una escala Likert del 1 al 10, siendo 10 la máxima satisfacción, la media de ellos es del 7.9 y la de ellas del 7.8.

4.5. Familia y estabilidad laboral

Con el objetivo de analizar como la maternidad y paternidad puede influir en las condiciones de trabajo de las personas tituladas, se presenta una tabla comparativa entre las tituladas y los titulados con y sin hijos respecto a un conjunto de variables (tabla 9). Se ha introducido la variable edad dado que la maternidad/paternidad, por norma general, está fuertemente ligada a la edad. Es decir, que las condiciones entre las personas que tienen hijos y las que no los tienen difieran, no puede ser únicamente atribuible a la maternidad/paternidad pues la edad, y por ende la experiencia profesional de la persona, también pueden tener incidencia. La tabla 8 muestra una amplia variación en los resultados de todas las variables entre las personas con y sin hijos. Las personas con una mayor estabilidad laboral son las mujeres con hijos (12 % multiocupación; 79 % trabajos bajo contrato indefinido; 6 % trabajos sin contrato) y por el contrario, las de menor estabilidad, los hombres sin hijos (53 % multiocupación; 34 % trabajos bajo contrato indefinido; 34 % trabajos sin contrato).

Tabla 9. Comparativa indicadores entre mujeres y hombres con y sin hijos

| Indicadores | Con hijos | | Sin hijos | |
|------------------------------------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Mediana edad en años (n) | 45 | 45 | 34 | 32 |
| Años antigüedad trabajo actual (n) | 15 | 14 | 7 | 5 |
| Multiocupación (%) | 12 | 35 | 39 | 53 |
| Mediana no. actual de trabajos (n) | 1,14 | 1,46 | 1,53 | 1,76 |
| Con contrato indefinido (%) | 79 | 66 | 47 | 34 |
| Sin contrato (%) | 6 | 16 | 14 | 22 |
| Retribución (€/hora) | 17 | 16 | 13 | 12 |

5. DISCUSIÓN DE DATOS

Según los datos de inserción y multiocupación, se constata como entre las mujeres tituladas universitarias, cuyo número ya es sensiblemente inferior al de titulados, hay una mayor situación de desempleo y la multiocupación es mucho menos frecuente, especialmente cuando se tiene hijos, que entre los titulados. Así mismo, la retribución mensual que reciben las tituladas, sin segmentar entre yacimientos o puestos de trabajo, también es ligeramente inferior (un 7 %) a la que reciben los titulados. No obstante, aquellas que obtienen un trabajo, mayoritariamente se da en buenas condiciones, ya que el contrato indefinido es la situación en que se encuentran un 62 % de mujeres, que contrasta con el 50 % de hombres. Esta situación ambivalente entre la inserción laboral de los y las tituladas y el tipo de contratación, se debe interpretar considerando las características de los distintos yacimientos de empleo

del mercado de trabajo de la actividad física y el deporte, así como el paradigma de la multiocupación, que en este sector es especialmente relevante.

Tal y como ha podido observarse en el análisis de las condiciones que ofrecen los diferentes yacimientos de empleo, estos pueden clasificarse en dos grandes grupos de acuerdo a la teoría de segmentación de mercados (Doering y Piore, 1985). En el mercado primario de trabajo, caracterizado por condiciones estables y buena remuneración, se incluirían los yacimientos de la docencia, la gestión y el mantenimiento y la salud. En el mercado secundario, marcado por condiciones de precariedad laboral, el entrenamiento y el deporte extraescolar. De acuerdo a esta clasificación, y teniendo en cuenta que un 38 % de las personas tituladas ejercen más de una ocupación y por ello la suma total de ocupaciones supera el 100 %, un 110 % de las ocupaciones desarrolladas por las mujeres pertenecen al mercado primario, porcentaje similar al de los hombres 118 %. En cambio, en el mercado secundario los hombres tienen una mayor proporción de ocupaciones (57 %) que ellas (26 %). Este es uno de los motivos por los cuales, cuando se analizan las condiciones generales segmentadas por sexo, las mujeres gozan de mejores condiciones.

El fenómeno de la multiocupación afecta en mayor medida a los titulados (44 %) que a las tituladas (25 %) y su origen puede esconder diferentes causas. Por un lado, está la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa en el ámbito de la actividad física y el deporte, especialmente entre los recién egresados, hecho que les lleva a tener que combinar más de una ocupación para llegar a lo que se considera un salario para poder vivir. Por otro, la tendencia a la flexibilización del mercado laboral que exigiría fórmulas de contratación como autónomos y desempeñar más de una ocupación. Y por último, el componente vocacional en el que las personas que disponen de un trabajo a jornada completa pueden permitirse dedicar una parte de su tiempo libre a trabajar en otra ocupación como pasatiempo (Pérez-Villalba et al., 2016). La multiocupación está más presente en los hombres (44 %) que en las mujeres (25 %), diferencia que se mantiene aún más acusada cuando los titulados y las tituladas tienen hijos. Si a ello se le suma que con la multiocupación los hombres buscan en mayor medida la autorrealización (49 %) que las mujeres (32 %), puede intuirse el factor vocacional tras las motivaciones de ellos. Por lo tanto, el hecho de que los hombres combinen un trabajo en el mercado primario con otro en el mercado secundario por vocación en mayor medida que ellas, influye en la valoración global de las condiciones laborales cuando se segmentan por sexo.

Hombres y mujeres parecen seguir estrategias de inserción laboral similares, pues no se han apreciados diferencias en cuanto a los estudios complementarios a la titulación universitaria en CAFyD (otros grados, postgrados, etc.). Únicamente en la manera de enfocar el uso de las redes sociales como plataforma para mejorar la carrera profesional. Por consiguiente, si hombres y mujeres cuentan con iguales credenciales, tanto en la titulación en CAFyD como en otras formaciones complementarias, ¿a qué se debe la diferencia entre sexos en la distribución entre yacimientos y en la

presencia de la multiocupación? Teniendo en cuenta que las tituladas con hijos son las que gozan de condiciones laborales más favorables y de menor multiocupación, se podría hablar de una discriminación horizontal intrínseca ocasionada por las motivaciones en el momento de escoger un ámbito de inserción laboral de acuerdo al rol que se espera desempeñar en la edad adulta (Bettio y Verashchagina, 2009; Reskin, 1993). De esta manera, a la hora de escoger el yacimiento de inserción, las tituladas se verían influenciadas por los estereotipos de género y buscarían en mayor medida una estabilidad laboral que les permitiera disponer de mayor tiempo para dedicárselo a la familia y la crianza de los hijos (González y Jurado-Guerrero, 2009; Ibáñez, 2010; Prieto y Pérez de Guzmán, 2013). En cambio, los hombres, podrían combinar su trabajo estable dentro del mercado primario con otras ocupaciones en el mercado secundario que responderían más a una necesidad de realización personal que a una necesidad de incrementar los ingresos. A pesar de la existencia de una discriminación horizontal, esta no afecta al índice de satisfacción laboral dado que en ambos sexos se presenta elevado, un 7.9 (hombres) y 7.8 (mujeres) sobre 10 que equivale a la máxima satisfacción.

6. CONCLUSIONES

A través de este estudio se constata la existencia de una discriminación indirecta e intrínseca por la cual las mujeres tienden a ocupar posiciones en determinados yacimientos de trabajo, lo que ocasiona que el yacimiento del rendimiento y el deporte extraescolar se dé una masculinización aún más pronunciada respecto al resto de yacimientos. Hay que tener presente que, como punto de partida, en el mercado de trabajo de las personas tituladas universitarias en CAFyD se da una segregación ocupacional estructural, es decir, en números absolutos el porcentaje de hombres es superior al 60% respecto a las mujeres en todos los yacimientos. Esta situación tiene su causa en la masculinización de los estudios, la cual se va incrementando de forma preocupante.

Por otra parte, se constata como las mujeres se concentran en los yacimientos del mercado primario, es decir, los que gozan de condiciones más estables. Esta situación refleja una respuesta a las pautas de división del trabajo por motivos de género que aún persisten en la sociedad por la que las mujeres seleccionarían un yacimiento que les permitiera combinar su vida laboral con su vida familiar. El hecho de que las mujeres con hijos sean las personas tituladas con mejores condiciones de trabajo en la ocupación desempeñada, y con menor índice de multiocupación, respaldaría la teoría de que con el objetivo de disponer de tiempo para la familia trazarían una estrategia, ya sea consciente o inconsciente, para conseguir un trabajo estable y evitar así tener que estar constantemente buscando trabajo o practicar la multiocupación.

Una de las limitaciones del estudio ha sido el acceso al universo de personas tituladas universitarias en CAFyD, pues las Universidades no disponen de bases de datos con los correos electrónicos de todas las personas egresadas, aspecto que

ha podido crear un primer sesgo. El segundo sesgo vendría condicionado por la voluntad de responder al cuestionario. No todas las personas a las que se le ha enviado el cuestionario han respondido, y la decisión de responder o no la encuesta puede esconder situaciones ocupacionales diferentes. Quizás las personas que actualmente no trabajan en el ámbito de la actividad física tienen un sentimiento de desvinculación hacia la temática de estudio, hecho que puede haber ocasionado una sobrerrepresentación del colectivo de personas que se encuentran en activo. Situación similar en el caso de las personas que gozan de mejores condiciones laborales.

Una de las futuras líneas de trabajo que se desprenden de esta investigación es realizar un estudio comparativo entre sexos sobre las motivaciones en la elección de los yacimientos de empleo teniendo en cuenta la presencia de los estereotipos de género y añadiendo variables vinculadas al tiempo dedicado a la familia y al trabajo doméstico. Los datos que se desprendieran servirían para verificar la existencia de una discriminación intrínseca en determinados yacimientos como el rendimiento y sus causas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arrazola, María y de Hevia, José. (2016). The Gender Wage Gap in Offered, Observed, and Reservation Wages for Spain. *Feminist Economics*, 22(4), 101–128. <http://doi.org/10.1080/13545701.2015.1135248>
- Becker, Gary. S. (1993). *Human Capital* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bettio, Francesca y Verashchagina, Alina. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Brussels: European Commission. Recuperado de: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=364>
- Cáceres, Juan Ignacio, Escot, Lorenzo, Fernández, José Andrés y Saiz, Javier. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, (6), 1-26.
- Castells, Manuel y Subirats, Marina. (2007). *Mujeres y hombres: ¿un amor imposible?* Madrid: Alianza Editorial.
- Cebrián, Inmaculada y Moreno, Gloria. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía Industrial*, (367), 121–137.
- Del Villar, F. (coord.) (2005). *Libro Blanco. Título de Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. Recuperado de http://www.aneca.es/var/media/150296/libroblanco_deporte_def.pdf
- Dickens, William T y Lang, Kevin. (1985). A Test of Dual Labor Market Theory. *American Economic Review*, 75(4), 792–805. <http://doi.org/10.2307/1821356>

- Doering, Peter y Piore, Michael. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- González, María. José y Jurado-Guerrero, Teresa. (2009). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo. *Panorama Social*, 10, 65–81.
- Heinemann, Klaus. (1994). El deporte como consumo. *Apunts. Educación Física Y Deportes*, 37, 49–56.
- Hudson, Kenneth. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36(1), 286–312. <http://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.11.005>
- Ibáñez, Marta. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145–164. <http://doi.org/10.3989/ris.2008.04.14>
- INE. (2017). Encuesta de Empleo del Tiempo (EET). Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm
- Maganto, Juana, Etxebarria, Juan y Porcel, Ana. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia , como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69–84.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2015). *Estadística 2015. Encuesta de hábitos deportivos en España 2015*. Madrid: Subdirección General de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/ehd/Encuesta_de_Habitos_Deportivos_2015.pdf
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2016). Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015-2016. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>
- Pérez-Villalba, Marta. (2015). *El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya*. Universitat de Barcelona.
- Pérez-Villalba, Marta, Vilanova, Anna y Grimaldi, Moisés. (2016). Mercado actual de trabajo de los graduados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte: Mirada hacia el autoempleo. *Journal of Sports Economics & Management*, 6(3), 149–162.
- Priers, Ludger. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Itzapalapa*, 2, 71–98.
- Prieto, Carlos y Pérez de Guzmán, Sofía. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, 113–132. <http://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>
- Reskin, Barbara. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–270. <http://doi.org/10.1146/annurev.soc.19.1.241>

- Sallé, María Ángeles y Molpeceres, Laura. (2010). *La Brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España 2009*. Madrid: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Serra, Pedrona. (2016). *La perspectiva de género en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte*. Universidad de Barcelona.
- Spence, Michael. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <http://doi.org/10.2307/1882010>
- Stiglitz, Joseph. (1975). Theory of “Screening”, Education and the Distribution of Income. *The American Economic Review*, 65(3), 283–300.
- Viñas, Jordi, y Pérez-Villalba, Marta. (2011). *Los hábitos deportivos de la población escolar en España*. Madrid: Consejo Superior de Deportes. Recuperado de: <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/dep-escolar/encuesta-de-habitos-deportivos-poblacion-escolar-en-espana.pdf>

