

El sector deportivo es uno de los sectores que mejor ha soportado las consecuencias de la crisis económica. Así lo reflejan estudios como el realizado por el Observatori Català de l'Esport bajo el nombre de "[El mercat de treball en el context de l'esport a Catalunya](#)" (2014). Además, según este mismo estudio, el sector deportivo es uno de los principales activos en la inserción laboral de jóvenes que cada vez tienden a una mejor y mayor formación, principalmente en el sector privado. Esta oportunidad que lanza nuestro sector a los jóvenes, se tiene que poder aprovechar.

La clave pasa por convertir-se en **un sujeto con un elevado nivel de empleabilidad en el sector laboral del deporte**. Según el Dr. Benito Echevarría, catedrático emérito de la Universitat de Barcelona (UB), "*No son las carreras universitarias las que tienen salidas, son las personas*". Con esta sentencia deja claro que quién tiene que ser empleable es la persona, por sus capacidades, actitud, etc., y no esperar que sea la carrera realizada la que nos lleve a las puertas del trabajo deseado. Más todavía en un sector como el deportivo donde el intrusismo laboral, la falta de delimitación del sector y la variabilidad del mismo, reclama un **continuo proceso de adaptación al medio**.

Antes de adentrarnos en cómo podemos mejorar nuestra empleabilidad en el sector deportivo, habría que definir este concepto. Según la RAE (2014); la empleabilidad es:

*"el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un trabajo"*.

Esta definición habría que complementarla con la aportación del dictamen conjunto del Comité de Diálogo Social Sectorial Europeo sobre Deporte y Ocio Activo realizado en Bruselas en noviembre de 2016, donde se toma como referencia la definición proporcionada por el Departamento de Irlanda del Norte para Trabajo y Educación que contempla que:

*"La empleabilidad es la capacidad de entrar y moverse en los mercados de trabajo y de materializar el potencial a través de un trabajo sostenible y accesible".* Además, la definición añade que *"para una persona la empleabilidad depende de:*

- *Conocimientos y aptitudes que posea, así como la actitud;*
- *Forma en que presente sus atributos personales en el mercado de trabajo;*
- *Contexto ambiental y social en el que busque trabajo;*
- *Contexto económico en el que busque trabajo"*.

De acuerdo a esta definición se desdibujan una serie de características que afectan directamente a la empleabilidad de las personas sea cual sea el sector en el que se desarrolle la misma. Además, si se complementa con las peculiaridades del sector deportivo mencionadas anteriormente, se puede realizar una clasificación de aquellos aspectos que permiten aumentar la empleabilidad en un total de tres áreas:

1. **Área personal**
2. **Área de conocimiento**
3. **Área social**

Hay que remarcar que estas áreas de trabajo se sustentan sobre unos cimientos fijos e inamovibles que nacen de la **pasión** por el trabajo a desarrollar y por el sector laboral. Sin este punto de partida, nada del que se construya será consistente y no se podrá evitar que se hunda cómo si de un castillo de naipes se tratara.

Antes, hay que tener claro que se tienen que entender estas áreas como complementarias y no como un proceso lineal o piramidal. La interacción de las tres permitirá encontrar como punto de convergencia el aumento de la empleabilidad. Por el contrario, la mejora de tanto sólo una de las áreas de trabajo no comportaría una mejora de esta.

Se ha hecho referencia a las áreas como "áreas de trabajo" y no es casualidad. Estas se tienen que entender como áreas sobre las cuales se puede actuar para mejorar. Ninguna de ellas es un escenario inaccesible sobre el cual no se tenga rango de actuación. Evidentemente, por aspectos ligados a la personalidad de cada uno/a, algunos apartados serán más flexibles y otros menos, pero en todos se tendrá margen de actuación para la mejora.

### 1. Área personal

Dentro de esta área se sitúan aquellos aspectos que se podrían considerar intrínsecos a la persona y que pasan por ser capaces de hacer una mirada retrospectiva de un mismo.

- **Autoconocimiento.** Realizar un análisis real como individuo e identificar debilidades y fortalezas. Estas últimas tienen que servir para construir una imagen y un autoconcepto positivo.
- **Actitud.** Siempre como una fortaleza. La capacidad de ser proactivo, ágil y adaptable será un punto de mejora primordial. Se tiene que ser capaz de aportar valor.
- **Marca personal.** En un entorno laboral tan exigente y competitivo como el actual tenemos que ser capaces de diferenciarnos del resto, generar una marca propia, posicionarse y ser visible.

### 2. Área de conocimiento.

Formada por aquellos aspectos relacionados directamente con nuestro conocimiento y formación.

- **Formación específica.** Dejar de lado aprendizajes genéricos y buscar aprendizajes específicos, puesto que el mercado laboral así lo demanda.
- **Aprendizaje continuo.** La variabilidad del mercado laboral y del sector deportivo comporta la necesidad de actualizarse con nuevos aprendizajes.

- **Conocimiento del sector deportivo.** Hay que estar al día de aquello que sucede en el sector estando pendiente de las nuevas tendencias, estudios, novedades, etc.

### 3. Área social

Esta área tiene que permitir complementar las dos anteriores sirviendo de nexo de unión con el mercado laboral. La capacidad de generar una red de contactos y la comunicación con estos ya sea verbal, no verbal, digital, etc.

- **Habilidades sociales.** La empleabilidad aumenta exponencialmente con unas habilidades sociales desarrolladas.
- **Networking.** Las vías tradicionales de busca de trabajo están quedando obsoletas, se tiene que ser capaz de generar una red de contactos. Las redes sociales acontecen una oportunidad que hay que aprovechar.

Se tiene que destacar que aquellas personas ligadas al sector deportivo tienen ciertas ventajas en cada una de las áreas que se deben de poner en valor. Gracias a la experiencia y al aprendizaje deportivo se ha trabajado el área personal (autoconocimiento, valores, actitud, etc.), el área de conocimiento mediante vivencias propias como deportistas que complementan la realidad laboral y, por último, también el área social, trabajando las habilidades sociales a través del componente social del deporte.

Se tienen que tener identificadas estas áreas de trabajo para mejorar nuestra empleabilidad, siendo conscientes de la ventaja que el deporte aporta y que se tiene que ser capaz de aprovechar.

**Mejorar cada área es posible pero no es una tarea sencilla. Nuestra pasión bien vale la pena.**

