



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación

Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

TRABAJO FIN DE GRADO

**Trabajo Decente en el contexto de los y las deportistas
profesionales de voleibol en España**

Presentado por Lucas Lorente López

Tutelado por Carolina Hamodi Galán

Soria, 20 de junio de 2024

Resumen: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en busca de impulsar empleos de calidad basados en el respeto de los derechos de los/as trabajadores/as creó el Programa de Trabajo Decente. Esta investigación busca analizar la situación actual del voleibol profesional en España, con el objetivo de comprender las percepciones de los y las voleibolistas profesionales en España relacionadas con las dimensiones del Trabajo Decente, y analizar si existen brechas de género en este sector laboral. Además se pretende identificar y realizar propuestas de mejora que puedan aportar más calidad a la profesión de los/as voleibolistas. Para ello se han realizado entrevistas semiestructuradas a distintos/as voleibolistas profesionales y han sido categorizadas y analizadas mediante el software Atlas.ti. Se ha evidenciado la necesidad de implantar una regulación especial que estandarice las condiciones laborales y permita acogerse a los distintos derechos sociales a los/as trabajadores/as de este sector, con contratos laborales más dignos y una normativa que logre la igualdad efectiva en el voleibol profesional en España.

Palabras clave: Voleibol; Trabajo Decente; Condiciones laborales; Deporte profesional; Derechos sociales; Igualdad de género.

Abstract: The International Labour Organization (ILO) in search of promoting quality jobs based on respect for the rights of workers created the Decent Work Programme. This research seeks to analyze the current situation of professional volleyball in Spain, with the aim of understanding the perceptions of professional volleyball players in Spain related to the dimensions of Decent Work, and analyze whether there are gender gaps in this labor sector. It is also intended to identify and make proposals for improvement that can bring more quality to the profession of volleyball. For this purpose, semi-structured interviews have been carried out with different professional volleyball players and they have been categorized and analyzed using the Atlas.ti software. It has been evident the need to implement a special regulation that standardizes working conditions and allows the different social rights to workers in this sector, with more dignified employment contracts and regulations that achieve effective equality in professional volleyball in Spain.

Key words: Volleyball; Decent Work; Working conditions; Professional sport; Social rights; Gender equality.

Índice

1. Introducción.....	4
2. Marco teórico.....	6
2.1. La Organización Internacional del Trabajo y el Trabajo Decente.....	6
2.2. Marco normativo en España: deportistas profesionales y no profesionales.....	7
2.3. Condiciones laborales de los/as deportistas.....	9
2.4. El Trabajo Decente en el contexto del voleibol.....	10
2.4.1. El voleibol como deporte.....	10
2.4.2. Los y las deportistas profesionales en el contexto del voleibol.....	12
3. Objetivos.....	14
3.1. Objetivo general	14
3.2. Objetivos específicos	14
4. Metodología.....	15
4.1. Abordaje metodológico	15
4.2. Técnica.....	15
4.3. Instrumento	16
4.4. Participantes	17
4.5. Análisis	18
4.6. Aspectos ético-metodológicos.....	20
5. Resultados.....	22
5.1. Análisis léxico	22
5.2. Análisis del discurso.....	23
6. Discusión	47
6.1. Las dimensiones del Trabajo Decente en el contexto del voleibol profesional..	47
6.2. Brechas de género en el Trabajo Decente	53
7. Conclusiones y aplicaciones prácticas.....	55
8. Limitaciones del estudio y posibles líneas de investigación	59
9. Referencias	60
10. Anexos.....	68

1. Introducción

Debido a la existencia en el contexto laboral de situaciones de precariedad y vulnerabilidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en busca de promover empleos de calidad que se basen en la protección social y el respeto de los derechos de los/as trabajadores/as (OIT, 2022) sentó las bases del Programa de Trabajo Decente, con el objetivo de alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo (OIT, 2022).

Por ello, este Trabajo de Fin de Grado (TFG) busca analizar la situación actual de un sector laboral poco explorado, como son los/as deportistas profesionales en España, en especial de un deporte poco valorado en la actualidad española: el voleibol. En España los/as deportistas profesionales tienen una relación laboral de carácter especial, legislada según el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Por otro lado, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y el procedimiento de aseguramiento de su calidad, en el artículo 4 detalla que los planes de estudios deben ser referentes de los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En esa línea, la presente investigación toma como referencia esta premisa teniendo en cuenta todos ellos pero, centrándose especialmente en el Trabajo Decente y crecimiento económico (ODS 8) y la intención de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS 5), de acuerdo con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

Además, este TFG se ha desarrollado dentro de un grupo de investigación multidisciplinar e internacional compuesto por: Dra. Carolina Hamodi Galán (Universidad de Valladolid, Sociología), Dra. Livia Gomes Viana-Meireles (Universidade Federal Do Ceará, Psicología), Dra. Juliana Aparecida de Oliveira Camilo (Universidad de Salvador de Bahía, Ciencias del Trabajo), Dra. María Perriño Peña (Universidad de León, Ciencias de la Actividad Física y el Deporte) y un estudiante de CAFYD (Miguel López Muñoz) con una beca de iniciación a la investigación de la Cátedra de Conocimiento e Innovación de la Caja Rural.

Los objetivos de la investigación del equipo eran más amplios, pero en este TFG yo me he centrado en comprender la percepción específicamente de los/as voleibolistas profesionales en España, para poner en debate el deporte profesional y visibilizar las condiciones del trabajo de este colectivo, y analizar si existen brechas de género en el

voleibol profesional en España. Con ello, se tratará de ayudar a desarrollar políticas que protejan a este sector en un entorno justo, equitativo e igualitario.

Es resaltable destacar que para la elaboración de este TFG he desarrollado y fortalecido diversas competencias, muchas de ellas adquiridas anteriormente durante mis estudios universitarios, y otras durante el proceso de elaboración del propio TFG. En base a la Guía Docente de la asignatura del TFG para el curso 2023-2024, he trabajado todas las competencias generales expuestas, en especial la CG1, CG2, CG4, CG5, CG6, CG8, CG10 y CG11 con el análisis de información en el ámbito de la Actividad Física y Deportiva, la revisión de literatura científica, el uso de Tecnologías de la Información y de Comunicación (TIC) para la realización y análisis de entrevistas, la expresión y comprensión oral y escrita, el trabajo en equipo (dentro de un equipo de trabajo más amplio, multidisciplinar e internacional, compuesto por alumnado y docentes) y de forma autónoma, y la aplicación de principios éticos y hábitos de rigor. Asimismo, también he implementado las competencias específicas definidas en la normativa.

Finalmente, quisiera aclarar que en este trabajo, hemos optado por utilizar un lenguaje no androcéntrico que no se limite al masculino genérico. En lugar de ello, hemos optado por utilizar genéricos neutros y desdoblar (fundamentalmente las profesiones) para dar visibilidad a las mujeres. Esta decisión se basa en investigaciones (Menegatti & Rubini, 2017; Sczesny et al., 2016) que demuestran que el uso de un lenguaje androcéntrico influye en el imaginario social, inclinándolo a las personas a imaginar principalmente a hombres. Y dado que uno de los objetivos de nuestra investigación es analizar con perspectiva de género, consideramos fundamental adoptar esta práctica.

2. Marco teórico

2.1. La Organización Internacional del Trabajo y el Trabajo Decente

Los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de Trabajo Decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo (OIT, 2024). Con ello se busca impedir la explotación, concretamente limitando las horas de trabajo y tomando medidas para proteger a quienes podrían resultar más vulnerables (Ghiotto & Pascual, 2010).

Como la propia OIT se define, esta es la:

Única agencia 'tripartita' de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el Trabajo Decente de todos, mujeres y hombres. (OIT, 2024)

Concretamente, las características de Trabajo Decente son: 1) libertad de elección sin ningún tipo de discriminación (sin importar el sexo, la nacionalidad, la raza, etc.); 2) medidas de seguridad para la salud de los/as trabajadores/as; 3) derecho de asociación y sindicalización libre; 4) contrato regulado con seguridad social; 5) garantizar el diálogo social y los acuerdos entre los tres estamentos (Ghiotto & Pascual, 2010).

Además, la OIT ha incluido expresamente en algunos de sus convenios la perspectiva de género, con la necesidad de encontrar la igualdad de género en remuneración, responsabilidades familiares y protección de la maternidad (Pérez et al., 2020), entre otros aspectos.

Ferraro et al., (2018) señalan que el Trabajo Decente se compone de siete dimensiones que han conformado la base del presente trabajo, y que son las siguientes:

- 1º- “Principios de respeto en las relaciones”, es decir aquellas condiciones previas para desarrollar un trabajo. Todo lo relacionado con el trato recibido, la no discriminación, la aceptación de las diferentes opiniones y la manera de tomar decisiones.
- 2º- “Carga de trabajo”, que busca la regulación de las jornadas laborales, los períodos de descanso diarios, semanales y anuales, en busca de garantizar la salud física, mental y social.

- 3º- “Gratificación del trabajo”, tratando de que este brinde satisfacción y bienestar a los/as trabajadores/as, con el objetivo de que encuentren significado en sus labores contribuyendo a su bienestar emocional y psicológico.
- 4º- “Remuneración”, es decir, la compensación justa y adecuada que los/as trabajadores/as deben recibir, para poder vivir con dignidad, sin olvidar las compensaciones de horas extras, prestaciones sociales o cualquier remuneración financiera o en especie.
- 5º- “Protección social” de los/as trabajadores/as con el acceso a la salud básica, prevención de riesgos laborales, jubilación, etc. Esta dimensión es uno de los pilares en los que la OIT ha basado su política de Trabajo Decente.
- 6º- “Oportunidades de desarrollo profesional”, es decir la búsqueda de igualdad de oportunidades entre sexos y grupos vulnerables, con un entorno laboral inclusivo y sostenible que permita acceder a empleos dignos con trato equitativo.
- 7º- “Salud y seguridad”, que tiene en cuenta la protección del bienestar físico y mental en el entorno laboral, con el objetivo de prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

Aquí es donde entran en escena los/as deportistas, ya que podrían encontrarse dentro del sector más vulnerable, debido a sus estrictas jornadas laborales, sujetas a largos horarios de sesiones de entrenamiento, con eventos publicitarios o deportivos, concentraciones previas a los partidos, competiciones, etc., adaptadas y supeditadas a los calendarios deportivos (Rubio & Camilo, 2020). Como exponen Soto-Lagos et al., (2021) los/as deportistas suelen carecer de visibilidad jurídica en muchos sentidos, a excepción de algún deporte, como el fútbol masculino. Estas condiciones vulnerables podrían también poner en riesgo la salud mental de los/as deportistas, muchas veces factor olvidado en el ámbito deportivo, incluso por los/as propios/as deportistas (Maior & Maior, 2020).

2.2. Marco normativo en España: deportistas profesionales y no profesionales

La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte clasifica dentro del Título II, de los actores del deporte en el artículo 21 a los/as deportistas profesionales y no profesionales. Los primeros son definidos como “quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”. Por lo tanto, estos deportistas profesionales quedan “sujetos a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo.”

Dentro de esta normativa, en el artículo 2 de relaciones de carácter especial, se trata el caso específico de los/as deportistas profesionales, quedando estipulado en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los/as deportistas profesionales. En ella se tratan distintos aspectos como los tipos y duración de contratos, derechos y obligaciones, retribuciones, descansos y otros aspectos importantes relacionados con el trabajo.

Por otro lado, los/as deportistas no profesionales son aquellos/as que “se dedican a la práctica deportiva dentro del ámbito de una entidad deportiva, que no tienen relación laboral con la misma y que perciben de esta, a lo sumo, la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva” (Ley 39/2022 de 30 de diciembre, de 31 de diciembre de 2022, artículo 21).

Por otro lado, en España existe otra clasificación que, a diferencia de la anterior (deportistas profesionales vs no profesionales), no se sustenta sobre la vinculación laboral sino sobre el nivel/rendimiento: el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento en España, donde se explica que el deporte de élite es aquel que compromete a atletas cuyo nivel les sitúa entre los mejores del mundo o de Europa, haciéndoles pertenecer a selecciones nacionales dentro de clasificaciones internacionales. Como marca la legislación española para la definición y acreditación de los Deportistas de Alto Nivel (DAN), esta condición se debe dar por resolución del Presidente del Consejo Superior de Deportes, y los Deportistas de Alto Rendimiento (DAR) podrán ser acreditados por el Consejo Superior de Deportes o la comunidad autónoma, según corresponda.

En dicho Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, se expresa que se buscará “facilitar la dedicación al deporte de alta competición de quienes lo ejercen y están dotados de esta calificación de deportistas de alto nivel”, por lo que creemos que deben existir cuestiones que atañan a los/as profesionales que son considerados/as DAN y aquellos/as que no.

Por lo tanto, sobre el marco legislativo, los/as deportistas pueden ser:

Tabla 1

Tipos de deportistas según la legislación española

		En función de la vinculación contractual (RD 1006/1985)	
		Profesionales	No profesionales
En función del nivel/rendimiento (RD 971/2007)	DAN/DAR	*	
	No DAN/DAR	*	

*Nota: Como marco para este trabajo de investigación se ha considerado para formar parte del estudio el hecho de que sean deportistas profesionales.

2.3. Condiciones laborales de los/as deportistas

A continuación, para caracterizar a los/as deportistas profesionales vamos a considerar distintas cuestiones que pueden afectar y estar presentes dentro de este sector.

Sobre la jornada laboral, el Real Decreto 1006/1985, que regula la relación de los/as deportistas profesionales estipula en el artículo 9 que “la duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual”, y añade en el punto 3 que “no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas”. Por lo tanto, los horarios laborales de las personas deportistas suelen variar en función del calendario deportivo, con horarios diarios estrictos de entrenamiento, concentraciones y competiciones (Camilo & Rubio, 2020).

Los períodos de descanso semanales no suelen ser muy extensos, adaptados siempre a las competiciones, lo que hace muy difícil compararlo a una jornada laboral corriente. Estando estipulado en el Real Decreto 1006/1985, en el artículo 10 que los/as deportistas profesionales “disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate”.

En numerosas ocasiones estos/as están en constante contacto con actos publicitarios. Al pertenecer a un club o federación, suelen ser requeridos/as para promocionar distintos eventos o productos relacionados con su práctica deportiva (Camilo & Viana-Meireles, 2022). Además, los/as propios/as deportistas pueden tener contratos de patrocinio con

distintas marcas, es decir, como recoge el artículo 22 de la Ley 34/1988, General de Publicidad, el contrato de patrocinio publicitario “es aquél por el que el patrocinado, a cambio de una ayuda económica para la realización de su actividad deportiva, benéfica, cultural, científica o de otra índole, se compromete a colaborar en la publicidad del patrocinador” (Ley 34/1988, de 11 de noviembre, 15 de noviembre de 1988).

El propio contrato detalla cuestiones como la duración, los Derechos de Imagen, la exclusividad sectorial o la prestación que debe realizar el/la deportista, es decir, aquellas actividades que debe realizar, como publicaciones en redes sociales con productos de la marca que comuniquen las ventajas del producto e impulsen a los clientes a comprar (Guillen et al., 2018).

Por último, en cuanto a las lesiones deportivas, estas entran dentro de sus riesgos laborales, teniendo a su alrededor, en la mayoría de ocasiones, un gran grupo de profesionales, como fisioterapeutas, médicos o psicólogos/as, que suelen velar por su salud física y mental, pero que en ocasiones pueden acelerar el proceso de recuperación en busca de una maximización del rendimiento de cara a un período competitivo en detrimento del bienestar del/a atleta (Camilo & Viana-Meireles, 2022). Además, debido a estar sometidos/as a órdenes de otras personas, pueden existir casos donde los/as deportistas pierdan parte de su identidad propia (Camilo & Viana-Meireles, 2022).

2.4. El Trabajo Decente en el contexto del voleibol

2.4.1. El voleibol como deporte

El voleibol es un deporte de colaboración-oposición jugado por dos equipos en un campo dividido por una red. El objetivo del juego es enviar el balón por encima de la red y que toque el piso del campo contrario, y evitar que el adversario haga lo mismo en el campo propio. Cada equipo tiene un máximo de tres toques para regresar el balón al otro campo (Federación Internacional de Voleibol, 2021).

El juego del voleibol fue creado como un deporte sin contacto físico para disminuir el riesgo de sufrir lesiones y para poder ser jugado en una pista cubierta, como alternativa al frío (Junior, 2012) en Holyoke, Massachusetts en 1895 por el profesor Willian George Morgan (1870-1942) cuando era profesor de Educación Física en la YMCA (Young Men's Christian Association) (Torrebadella-Flix, 2019).

Asimismo, cabe mencionar que su desarrollo fue llevado a cabo por la élite económica, primero en clubes, asociaciones y, más tarde, en la formación de equipos escolares competitivos, como ocurrió con la mayoría de deportes modernos desarrollados en Estados Unidos. En este contexto, se constituyó una nueva burguesía que superó las restricciones ideológicas y religiosas, sin perder de vista los principios del utilitarismo, la racionalidad, el nacionalismo y la proximidad de la sociedad de consumo de masas (Afonso & Marchi Júnior, 2012).

Su expansión fue lenta y hasta 1947 no se constituyó la Federación Internacional de Voleibol (FIVB). En 1949, en Praga, se celebró el primer Campeonato del Mundo, y hasta los Juegos Olímpicos de Tokio en 1964 el voleibol no fue deporte olímpico (Torrebadella-Flix, 2019).

En España, la propia Real Federación Española de Voleibol (RFEVB) tiene un apartado de historia del voleibol en España, donde hace un repaso cronológico del avance de este deporte en nuestro país. Como explica la RFEVB (2024):

El voleibol (balonvolea), llega a nuestro país, aproximadamente, hacía el año 1920, como juego recreativo, practicado en las playas catalanas, por influencia europea-occidental. A pesar de la poca práctica del voleibol, la Escuela de Educación Física de Toledo edita, en 1925, el primer reglamento de voleibol, traducción del que se utilizaba por entonces en Europa. (p. 30)

Entre los años 1948 y 1959 el voleibol pasa por tres federaciones españolas sin encontrar su sitio, por la de Balonmano, Baloncesto y Rugby. Hasta que el día 26 de enero de 1960, la Federación Española de Voleibol queda constituida en su primera reunión como órgano federativo (RFEVB, 2024).

Desde entonces y hasta nuestros días el voleibol ha ido popularizándose y avanzando en nuestro país, hasta ser en el año 2022 en noveno deporte con más licencias federativas en España, según la última memoria de Licencias y Clubes federados publicada por el Consejo Superior de Deportes (CSD). 95.438 licencias totales en el año 2022, con 29.242 hombres y 66.196 mujeres, y un total de 588 clubes (Consejo Superior de Deportes, 2024), evidenciando en el número de licencias entre sexos que podría considerarse, en función de las licencias en España, como un deporte feminizado.

2.4.2. Los y las deportistas profesionales en el contexto del voleibol

Centrándonos en las selecciones españolas, estas compiten al máximo nivel con el resto de países dentro de las clasificaciones europeas y mundiales, pudiendo los/as jugadores que las integran, obtener su condición DAN en base a los resultados obtenidos en las distintas competiciones.

Haciendo un repaso a la historia de estas, en el año 2007 se consiguió el mayor éxito del voleibol español, proclamándose la selección masculina campeona de Europa (RFEVB, 2024). Desde entonces la selección no ha tenido ningún éxito, estando en un momento de estancamiento, que en los últimos años post pandemia parece que se está consiguiendo dar la vuelta, en especial con la selección femenina, con el bronce logrado en la Liga Europea 2021.

Pasando a las ligas nacionales, en categoría senior se distinguen cuatro categorías en ambos sexos: Superliga o Liga Iberdrola, Superliga 2, Primera División y Segunda División (RFEVB, 2024). En el reglamento de normas de competición de la temporada 2023/2024 de la propia federación para estas categorías, únicamente en la Superliga masculina o Liga Iberdrola femenina, aparece un apartado de jugadores/as con contrato laboral. Donde se recoge que:

Los equipos deberán contar con al menos 7 jugadores/as con contrato laboral como deportistas cuyo empleador sea el club, de los cuales al menos 4 deberán ser de Federación de Origen RFEVB. El salario, jornada y tipo de contrato serán acordados privadamente entre el deportista y el club. (RFEVB, 2024, p. 8)

Volviendo a las selecciones nacionales, la RFEVB recoge en el artículo 4 de la Normativa de ayudas, becas y premios para deportistas de Voleibol para la temporada 2023, que:

Se denominan becas a las ayudas económicas que la RFEVB conceda a los/as deportistas por su especial dedicación al desarrollo de un programa deportivo, y aquellas cuantías que se concedan a los/as deportistas por períodos de concentración o competición, a modo de compensación por su asistencia a las mismas. La percepción de las becas/ayudas económicas no supone relación laboral alguna del deportista con la RFEVB. (RFEVB, 2024, p. 3)

Becas que en el punto 4.3 “Tipos y dotación económica” detallan en tres niveles: nivel A 250€ por semana y deportista, nivel B 200€ por semana y deportista y nivel C 150€ por semana y deportista (RFEVB, 2024).

Estos niveles se distribuyen, como explica la RFEVB en el punto 4.4 de “Criterios de concesión y aplicación”, “atendiendo a la propuesta de cada Seleccionador/a”. Por lo que este/a “determinará qué tipo de beca le corresponde a cada deportista convocado/a, teniendo en consideración, entre otros, criterios de titularidad, antigüedad en selección y profesionalidad” (RFEVB, 2024).

Por lo que esta es la compensación económica para los y las deportistas de las selecciones nacionales absolutas de voleibol, tanto masculina como femenina, sin existir desigualdad entre ellas. Además, a mayores la RFEVB otorga una compensación económica en forma de premios por resultados, si se consigue un éxito notorio en las competiciones que se disputen en dichos períodos de concentración (RFEVB, 2024).

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

El objeto de esta investigación es comprender las percepciones de los y las voleibolistas profesionales en España relacionadas con las dimensiones del Trabajo Decente (1º principios de respeto en las relaciones; 2º carga de trabajo; 3º gratificación del trabajo; 4º remuneración; 5º protección social; 6º oportunidades de desarrollo profesional; 7º salud y seguridad).

3.2. Objetivos específicos

1. Conocer y comparar las percepciones en base a las dimensiones del Trabajo Decente de diferentes voleibolistas profesionales en España según sus experiencias.
2. Analizar si existen brechas de género en las condiciones laborales del voleibol femenino y masculino profesional.
3. Identificar y plantear posibles áreas de mejora sobre la temática que aporten más calidad a la profesión de los/as voleibolistas.

4. Metodología

4.1. Abordaje metodológico

La investigación social comprende diversos abordajes metodológicos que permiten analizar los diversos fenómenos sociales. Estas metodologías se pueden clasificar en tres enfoques principales: cualitativo, cuantitativo y mixto (Vega-Malagón et al., 2014).

En primer lugar, la investigación cualitativa se centra en analizar los comportamientos humanos e interacciones sociales con técnicas como entrevistas en profundidad, grupos focales y análisis de contenido. Con ello se busca examinar significados, percepciones y contextos subjetivos. No se basa en números o estadísticas, sino en narrativas y descripciones detalladas (Cerón & Cerâon, 2006). El segundo enfoque es la investigación cuantitativa que se centra en el análisis mediante datos numéricos y estadísticas para establecer patrones generales. Utiliza encuestas, cuestionarios y análisis estadístico (Cerón & Cerâon, 2006). Por último, la investigación mixta combina elementos cualitativos y cuantitativos. Busca aprovechar las fortalezas de ambos enfoques (Arias, 2023). La elección entre estos abordajes depende del objetivo de la investigación y la naturaleza del fenómeno estudiado (Batthyány et al., 2011).

Concretamente, la presente investigación se ha desarrollado desde un enfoque cualitativo para lograr comprender las percepciones de los/as voleibolistas.

4.2. Técnica

La técnica utilizada para llevar a cabo la investigación experimental ha sido la entrevista semiestructurada. Esta se caracteriza por tener un grado de flexibilidad, y pese a existir un guion con una serie de preguntas, el modo de enunciarlas y el seguimiento de los temas propuestos puede variar en base al criterio del entrevistador/a (Hammer & Wildavsky, 1990). No hay que olvidar que toda entrevista no puede ser comprendida de forma aislada al contexto de los protagonistas (Trindade, 2016).

Con esta técnica y su manera de ponerla en práctica el/la entrevistador/a debe tener una idea clara de los temas que interesa abordar durante la entrevista en base al guion, ya que este está construido según los objetivos de la investigación, pero no está organizado de una forma secuencial (De Toscano, 2009). El guion no es un protocolo a seguir, sino que pese a estar definido previamente, la secuencia de la conversación y la formulación de las preguntas puede variar en función de cada entrevista (De Toscano, 2009).

En definitiva, como concluye Lopezosa (2020, p. 89) “son entrevistas más dinámicas, flexibles y abiertas, y por tanto permiten una mayor interpretación de los datos que con las entrevistas estructuradas”. De esta forma, al existir cierto grado de flexibilidad, el/la investigador/a si lo considera conveniente podrá realizar alguna pregunta de profundización sobre algún tema que observe realmente relevante (De Toscano, 2009). Como así se ha realizado durante las entrevistas, enfatizando en alguna pregunta tras, a juicio de la persona entrevistadora, entender que la persona entrevistada podía aportar una información o perspectiva relevante para la investigación.

Por ello se han realizado determinadas preguntas de profundización fuera del guion, pero que ayudaban a entender el contexto de la información compartida o a incidir en algún aspecto comentando. Estas podían ser planteadas a los/as entrevistados/as preguntando por su percepción según su trayectoria deportiva, o preguntas para enfatizar en alguna experiencia personal concreta.

Por último, la modalidad utilizada para llevar a cabo las entrevistas ha sido online mediante la aplicación de Teams, con el uso de una videollamada con cámara y audio.

4.3. Instrumento

El instrumento utilizado ha sido un guion de entrevista, compuesto por: a) una matriz sociométrica con datos de caracterización; b) preguntas semiestructuradas clasificadas en las 7 dimensiones principales basadas en los indicadores del concepto de Trabajo Decente propuesto por la OIT: 1º) principios de respeto en las relaciones; 2º) carga de trabajo; 3º) gratificación del trabajo; 4º) remuneración; 5º) protección social; 6º) oportunidades de desarrollo profesional; 7º) salud y seguridad.

Dicha estructura, se basa en el cuestionario elaborado para una investigación sobre la misma línea temática llevada a cabo por Ferraro et al., 2018, titulada “The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers”.

El guion fue el punto de partida, siendo traducido al castellano y adaptado, con la eliminación, modificación e incorporación de algunas preguntas para cumplir con los objetivos de nuestro trabajo y que estuviesen adaptadas para deportistas españoles/as y las características de nuestro país.

El guion de entrevista puede consultarse en el apartado de Anexos (ver Anexo I).

Posteriormente este guion de entrevista fue validado por cuatro jueces/as expertos/as que sugirieron algunos cambios menores (sobre la eliminación de alguna pregunta perteneciente a las dimensiones y sobre la formulación de alguna de ellas).

4.4. Participantes

El criterio para ser participante en la investigación ha sido ser profesional del deporte del voleibol, tomando como referencia el Real Decreto 1006/1985, durante la presente temporada 2023/24. Así, han formado parte de la investigación 4 hombres y 4 mujeres profesionales, donde cada uno/a de ellos/as cuenta con varias experiencias en su carrera deportiva en diferentes equipos con la consecución de diversos logros deportivos, con una variedad en sus trayectorias aportando diferentes perspectivas para el análisis. Además, como dato informativo, todos/as ellos/as son DAN o DAR según lo estipulado en el Real Decreto 971/2007 (aunque esta característica no fue una exigencia para formar parte de los/as participantes).

Los/as voleibolistas entrevistados/as tienen edades comprendidas entre los 21 y los 31 años, estando todos/as ellos/as en el rango principal de edad deportiva. Con el fin de facilitar el análisis de todas las cuestiones con perspectiva de género, ya que es un objetivo específico de la investigación, cada deportista ha sido identificado/a con un número y una “o” al final si son de sexo masculino, o una “a” si son de sexo femenino.

Tabla 2

Deportistas participantes en las entrevistas individuales

Código	Edad	Género	Nivel deportivo y liga en la que juega	Principal logro deportivo
DEP1o	22	Masculino	DAR. Superliga española e internacional con la selección española absoluta	Ganador de una competición europea de clubes
DEP2a	31	Femenino	DAR. Liga extranjera e internacional con la selección española absoluta	Más de 100 internacionalidades con la selección absoluta
DEP3a	21	Femenino	DAR. Liga Iberdrola e internacional con la selección española absoluta	Bronce de una competición europea de selecciones

DEP4o	31	Masculino	DAR. Liga extranjera e internacional con la selección española absoluta	Más de 100 internacionalidades con la selección absoluta
DEP5o	23	Masculino	DAR. Superliga española	Finalista de una competición nacional
DEP6a	21	Femenino	DAR. Liga Iberdrola	Internacional en categorías inferiores de la selección española
DEP7a	22	Femenino	DAR. Liga Iberdrola	Finalista de una competición nacional
DEP8o	22	Masculino	DAR. Superliga española e internacional con la selección española absoluta	Ganador de una competición nacional

4.5. Análisis

Las entrevistas se transcribieron y se devolvieron a cada participante para rectificar o ratificar cualquier información antes de considerarlas como parte del estudio. Es importante decir que todas las personas nos autorizaron integralmente a analizar sus entrevistas y difundirlas con fines académicos e informativos.

Tras la devolución y aceptación de las transcripciones comenzó la fase de análisis con la lectura minuciosa de todas las entrevistas y la categorización de estas en diferentes apartados mediante el software Atlas.ti®. Con ello se pudo comenzar la búsqueda de resultados y consideraciones finales.

Para ello, hemos realizado una descripción densa de las narrativas, considerando las 30 preguntas hechas a las 8 personas entrevistadas, utilizando el software Atlas.ti 24. No hemos hecho codificación de sentidos, sino agrupado las respuestas por preguntas en sus respectivos bloques.

En Atlas.ti, hemos realizado anotaciones ("memos") para registrar las ideas relevantes, hipótesis y curiosidades a explorar. Es fundamental destacar que los "memos" han sido de gran utilidad para elaborar el informe final.

Los análisis se construyeron sobre la suposición de que las interacciones siempre están en construcción, implicando la presencia de hablantes presentes, pasados y futuros que se materializan en las nociones de voces que ocurren en interacciones sociales (Iñiguez, 2004). Por lo tanto, las entrevistas se leyeron cuidadosamente por el equipo investigador,

para que fuera posible comprender los sentidos que se atribuyeron a los bloques del Trabajo Decente.

Como Law (2004) entendemos que las narrativas tienen una tonalidad estética que representa placer, belleza, horror, estando menos atadas al deber de ser exactas y más a la inflexión histórica de lo que se pretende narrar. En lugar de transportar solo "palabras fieles", la descripción densa pretende hacer que cada punto del texto sea un cruce, un evento o el origen de una nueva traducción (Law, 2006). Así como Latour (2012), entendemos que la concepción es que la descripción habla por sí sola y que, si necesita ser explicada, no será una buena descripción. Pero no hay inocencia ni neutralidad en los relatos, ya que los métodos son inmediatamente políticos (Latour, 2012; Law & Mol, 2008).

Finalmente, se han recogido más de 7,08 horas de entrevistas analizadas, con 207 páginas de transcripciones, durante las cuales no se presentaron incidentes relevantes, tales como reacciones emocionales intensas (llanto, risas, etc.), intentos de interrupción forzada, fiscalización por parte de alguna entidad, entre otros.

El análisis tuvo dos fases principales: 1º) análisis léxico y 2º) análisis del contenido del discurso. El análisis léxico se centra en las palabras individuales dentro de un texto cuantificando la frecuencia de cada palabra y mostrando las palabras más repetidas (Gómez, 2009). El análisis del discurso estudia estructuras más amplias, como frases, párrafos y temas recurrentes. Se enfoca en el contexto y significado de las palabras tratando de comprender cómo se construyen los discursos y cómo se comunican las ideas. Puede revelar narrativas, actitudes y relaciones de poder (Sayago, 2014).

Para el análisis del discurso, y que el/la lector/a pueda contextualizar mejor cada cita, estas tienen su identificación numérica que permite analizar a qué documento primario pertenece, y su cita dentro del mismo del lugar donde se encuentra. A continuación se muestra un ejemplo de cita identificativa: (1:5DEP1o).

El primer número es el documento primario al que pertenece en Atlas.ti, donde cada documento primario corresponde a uno/a de los/as deportistas entrevistados/as. En este caso pertenece al documento primario 1.

El segundo número de la identificación se refiere al número de cita dentro del documento primario. En este caso, es la cita número 5 del documento. El DEP corresponde al número

de deportista entrevistado/a, en este caso el deportista 1. Y por último la letra “o” o “a”, se refiere al sexo del entrevistado/a. En este caso masculino.

4.6. Aspectos ético-metodológicos

El Código de Buenas Prácticas en Investigación (CBPI) de la Universidad de Valladolid marca los principios éticos a seguir en todas las investigaciones llevadas a cabo, siendo aplicable a todos los miembros de la comunidad universitaria que realizan o colaboran en labores de investigación dentro de la Universidad (Universidad de Valladolid, 2013).

Como expone la UVA (2013)

Las Buenas Prácticas en Investigación (BPI) son, esencialmente, una actitud frente a la investigación y constituyen la vía por la que debe discurrir el planteamiento y propuesta de la investigación, la forma en que esta se realiza, la forma en que los resultados son obtenidos, conservados y diseminados. (p. 4)

Los principios generales que se han cumplido en la investigación, en base al Código de Buenas Prácticas, han sido los siguientes (UVA, 2013):

- Honestidad: al inicio de la entrevista se explicó el objeto de estudio proporcionando una descripción clara y transparente del propósito de la investigación. Además, el diseño metodológico, el análisis de datos y la publicación de resultados de nuestra investigación cumple con los derechos de propiedad intelectual, evitando el plagio y la manipulación de resultados.
- Responsabilidad: la investigación se ha llevado a cabo de manera responsable, conforme a lo declarado en el apartado metodológico. Además, el objetivo específico centrado en “identificar y plantear posibles áreas de mejora sobre la temática” implica una responsabilidad social en la búsqueda de realizar una transferencia de conocimiento, pues el informe será enviado a las instituciones implicadas en realizar posibles mejoras. Esto supone que los/as participantes obtendrán de manera indirecta un posible beneficio.
- Rigor: la recogida de datos ha sido diseñada y llevada a cabo con rigor. Las transcripciones automáticas volcadas por la aplicación Microsoft Teams fueron revisadas escuchando las grabaciones por parte del equipo. Además, al solicitar a los/as participantes la revisión de la transcripción de su entrevista (con la finalidad

de que modificasen o eliminasen algún fragmento si así lo consideraban) refleja rigor al asegurar la precisión y la integridad de los datos recopilados.

- Conflictos de interés: el equipo de investigación ha manifestado que no existe conflicto de intereses.

Por lo tanto y en busca de cumplir con los principios generales, al comienzo de cada entrevista, se expuso y detallaron con los/as entrevistados/as el documento de “Cuestiones ético-metodológicas” con elementos a respetar por parte del equipo durante la investigación donde se incluyeron aspectos como: el consentimiento informado, la garantía de la confidencialidad de los datos siendo usados únicamente con fines académicos e informativos para las instituciones interesadas, el anonimato de los/as participantes mediante la eliminación de su nombre y apellido y el uso de un código identificativo, la protección de la privacidad al poder eliminar cualquier cosa que se hubiese indicado en la entrevista y tras la lectura de la transcripción se prefiriese eliminar por ser un dato privado, la garantía de evitar el daño físico/emocional y la no discriminación y la garantía de la equidad.

Tras la lectura al inicio de la entrevista de un texto con todas las cuestiones ético-metodológicas, se procedía a preguntar si existían dudas y comenzaba cada una de las entrevistas.

Tabla 3*Número de citas de palabras relacionadas con el sufrimiento en el trabajo*

Deportista	Presión	Abuso de sustancias	Cansancio	Malestar	Frustración
DEP1o	9				
DEP2a	9	1			
DEP3a	3	1			
DEP4o	5	1			
DEP5o	2	1			
DEP6a	8	2	2		1
DEP7a	2	1		1	
DEP8o	3				

5.2. Análisis del discurso

Los resultados de este apartado se dividen en los siete bloques del Trabajo Decente planteados en el guion de las entrevistas: 1º) principios de respeto en las relaciones; 2º) carga de trabajo; 3º) gratificación del trabajo; 4º), remuneración; 5º) protección social; 6º) oportunidades de desarrollo profesional; 7º) salud y seguridad.

1º) Principios de respeto en las relaciones

En base a la información recopilada en las entrevistas realizadas para la investigación, mayoritariamente han expresado sentirse bien acogidos/as con el resto de las personas implicadas en su trabajo, tanto compañeros/as, staff técnico o trabajadores/as del club. Además, han expresado que se sienten libres de poder expresar sus opiniones siendo respetadas en un clima de confianza y compartir sus ideas dentro del grupo.

Siempre hay personas con las que confío más, o menos, pero en general con el entrenador tengo mucha confianza ahora mismo y con los principales jugadores con los que juego. Así que considero que tengo buena confianza con ellos, siempre hay alguno que tengo más que otro, pero sí. (5:1DEP5o)

Este año es el primero que puedo decir, con total certeza que sí en todos los ámbitos, tanto a nivel compañeras de equipo, staff, entrenadores, las personas con las que se genera una codependencia en el trabajo, y la directiva y la afición, o sea, todo. (7:1DEP7a)

Sí, yo creo que en mi trabajo sí que tengo una relación bastante positiva con todos, tanto el cuerpo técnico como mis compañeros, así que yo creo que en este aspecto sí que me siento cómodo, confortable, con el grupo de trabajo. (8:1DEP8o)

Por otro lado, en varios casos se ha manifestado que la forma de comunicación entre la plantilla de jugadores/as con los/as entrenadores/as o el cuerpo técnico, pasa por los/as capitanes/as. Esta forma de gestionar las dinámicas del equipo puede condicionar la toma de decisiones y la aceptación de la opinión de todos los miembros.

La verdad es que como capitana sí que es verdad que hablamos muchísimo con el entrenador y se habla bastante del tema de horarios y ellos siempre están abiertos a ajustarse a lo que las jugadoras necesitamos. Entonces en ese sentido sí que es verdad que hay una relación de mucha confianza y muy abierta para ajustarse al final a lo que es mejor para el equipo. (2:1DEP2a)

Y, por ejemplo, si se consensuasen, tenemos establecido que el capitán es el que mayoritariamente se comunica con el cuerpo técnico y del revés, entonces igual la información del cuerpo técnico a veces pasa por el capitán y nos lo hacen llegar al resto, así que ahí el capitán igual sí que tendría un peso más, digamos en la forma de organizar las novedades. (8:3DEP8o)

(...) discriminación no creo que haya, pero sí que hay como unos rangos ¿no? Al final, los que llevan más tiempo son más importantes en el equipo y bueno, no es una discriminación, pero al final hay un capitán y un segundo capitán que son los que en teoría mandan, ¿no? Y se comunican más con el entrenador. (1:5DEP1o)

El capitán o capitana es el principal enlace de comunicación entre el equipo y el cuerpo técnico. La información fluye a través suya y se comparte con el resto del equipo. Esto implica que tiene un papel relevante en la organización y difusión de novedades. Este aspecto podría ser un elemento a tener en cuenta para mejorar las relaciones colaborativas, pudiendo ser modificado para aumentar la participación equitativa en la gestión del equipo, buscando el empoderamiento de todos los miembros para fortalecer la cohesión grupal.

Además, en este contexto también se han de tener en cuenta las posibles diferencias entre jugadores/as dentro del mismo equipo, con la existencia de conflictos internos que hagan disminuir la confianza en la plantilla. No solo entre los/as propios/as jugadores/as sino también con el/la entrenador/a, demostrando la dificultad de las relaciones en el contexto deportivo.

Con la mayoría de mis compañeras me llevo bien, menos con algunas, tres o cuatro, que bueno al final un equipo no todas tenemos que llevarnos bien entre nosotras. Y respecto a mi cuerpo técnico, con mi primer entrenador, (...) no hay

una relación de confianza, pero con el resto del staff técnico sí, con el segundo, el estadístico y el preparador físico sí. (3:2DEP3a)

Este tipo de conflictos interpersonales dentro del equipo pueden deberse a variedad de razones, pero en este caso, las diferencias de trato a causa de la edad son las razones más comentadas durante las entrevistas, y no solo en la convivencia, sino también en posibles condiciones del trabajo.

Es cierto que yo también creo que el nivel de experiencia cuenta mucho, entonces la edad también afecta mucho, aunque hayas estado por ejemplo en selecciones absolutas. Tu sueldo muchas veces va a ser menos, simplemente porque seas más pequeña que otra que lleve más años en la liga. Entonces, a mí, en mi caso me ha pasado, que se ha visto reflejado el ser pequeña en comparación del resto de mi equipo. (6:3DEP6a)

Sí que siento discriminación por edad porque creo que a las jóvenes no se nos toma tan en serio como a las veteranas. Para mí es un error porque está genial, las veteranas tendrán mucho que aportar, pero creo que nosotras también conocemos muy bien nuestro deporte. Nos dedicamos a esto y creo que tenemos una visión que podemos dar a conocer al resto de nuestras compañeras, que no se toma en serio. (3:4DEP3a)

Sí que es verdad que la edad al final en el grupo de trabajo sí que influye, y no a la hora de realizar el trabajo de entrenar a voleibol, sino en los viajes, en el tema de comidas o cosas distintas, pues los más pequeños siempre tienen sus discriminaciones. (8:4DEP8o)

En la gran mayoría de casos se sienten libres de expresar sus opiniones, aunque sientan de antemano que estas no sean igual de recibidas que otras. Este aspecto debería corregirse para garantizar la cohesión grupal para la comunicación y resolución de conflictos.

Ya que, es importante considerar la edad en el grupo de trabajo. La edad afecta no solo al desempeño en el entrenamiento de voleibol, sino también en otros aspectos, como los viajes, los sueldos o el reconocimiento de la visión y las perspectivas. Esto sugiere una discriminación basada en la antigüedad y la edad.

Es cierto, que muchas veces este tipo de relaciones interpersonales pueden variar mucho en función del club donde se trabaje y los/as jugadores/as que compongan el equipo, incluyendo también en este apartado las selecciones nacionales.

2º) Carga de trabajo

Como aspecto general considerado en las entrevistas los/as jugadores/as manifiestan una carga excesiva de trabajo en comparación de jornadas laborales convencionales, no tanto por el tiempo de entrenamiento, sino por la totalidad de aspectos que el/la deportista debe tener en cuenta para cuidar su salud y estar en óptimas condiciones para competir.

Si te pones a contar las horas te diría que son 4 o 5 diarias, pero pasas todo el día pensando en vóley, y fuera de la pista, también piensas, estudias, repasas algún video, te informas sobre cualquier cosa del vóley, hablas con tus compañeros de vóley. Entonces sí, diariamente las 4 o 5 horas, el fin de semana completo porque al final tienes que estar centrado en el partido, igual que te diría que el jueves y el viernes te pasas todo el día pensando en el partido. (1:7DEP1o)

Como horas de trabajo no creo que sea demasiado, lo único al final, luego los deportistas tienen muchas veces la mentalidad en el deporte, incluso luego en su tiempo libre y estar en casa, pues en la propia alimentación o en el tiempo libre de no hacer determinados ejercicios, ahí también el deportista está pensando. Pero eso, digamos que no es trabajo, sino es porque el deportista tiene la mentalidad. Pero yo creo que, como horas de trabajo, no son excesivas para una jornada normal. Lo que sí que está claro que el deportista igual debería tener una regulación distinta a trabajos normales, porque al final es una profesión muy especial en este sentido. (8:8DEP8o)

Considerando lo que nos pagan, obviamente pagan todo ese sacrificio que hacemos. Si tengo que compararlo a un trabajo que no es de deportista profesional, sí que es excesivo. (2:7DEP2a)

Un aspecto que pasa muy desapercibido es la falta de visibilidad de los desplazamientos a partidos, que no se tienen contabilizados como carga horaria oficial, manifestando varios/as jugadores/as la existencia de contratos laborales de media jornada que exceden el número real de horas trabajadas.

Pues yo creo que la carga de trabajo real está por encima de la media jornada que tengo oficialmente en mi contrato laboral, entonces yo creo que aquí sí que está un poco, no es desfasada, pero está mal, o sea, hago más horas de trabajo de lo que en realidad luego

cotizo y tengo en mi contrato laboral, porque al final, las horas de entrenamiento no tanto, pero luego los viajes para jugar partidos también son trabajo. Y al final viajar a (...) son 9 horas, así que al final 9 horas de ir y 9 de volver, ya voy a completar 18 horas. (8:7DEP8o)

Si bien, pese a ocupar gran parte de sus horas diarias, como norma general se ha expresado la posibilidad de poder conciliar de una forma correcta su vida familiar/personal con su trabajo como deportista, sobre todo en base al tiempo de descanso diario.

Sí, la verdad que mi horario está muy bien porque me permite tener bastante tiempo libre para hacer todas las cosas que yo necesite, ya sea por ejemplo ir con los amigos, a comprar o a clases. (3:16DEP3a)

Centrándonos en el descanso mensual y las vacaciones anuales durante la temporada, se observa que semanalmente apenas existen días libres, debido a que la competición suele ocupar el fin de semana (apenas existe un día libre semanal). Y en cuanto a las vacaciones anuales, durante la temporada los/as jugadores/as no encuentran demasiados días seguidos para poder realizar otro tipo de planes alejados del deporte (como viajes, por ejemplo).

Varios/as de ellos/as no tienen ninguna medida para poder coger días libres y están supeditados al régimen del club. En otros casos, sí que tienen la posibilidad de tener algunos días de asuntos propios, pero subordinado al día que se quiera coger, y en otros casos la comunicación entre el club y el/la jugador/a marca los días libres durante la temporada.

Mensualmente sí que creo que el calendario está demandando demasiado a deportistas, que somos personas y que al final, o por un lado peta la cabeza o peta el físico. Entonces creo que es demasiado. (2:8DEP2a)

No, por contrato no hay regulación para poder pedir días de asuntos propios. De hecho, en todos los contratos que he firmado, siempre hay una cláusula en la que dice que el deportista se compromete a participar de todas las actividades de entrenamiento y sesiones que se propongan desde el cuerpo técnico o club. (4:12DEP4o)

Sí que hay dentro del contrato. Entran un par de días, pero no son por si estás cansado, son más por cuestiones familiares o personales. (1:12DEP1o)

Fuera del período competitivo de la temporada, y en base a si el/la jugador/a va a la selección nacional, la sensación de los/as entrevistados/as en cuanto a los períodos de descanso cambia radicalmente. Teniendo en cuenta que todos/as (excepto un caso de una liga extranjera) han manifestado que únicamente tienen contrato durante el período de competición, no se consideran vacaciones, pero sí que es un período de descanso. En muchos casos es largo, excepto si viajan con la selección nacional donde, posiblemente, se solapan la competición de clubes y la competición nacional, e incluso la siguiente temporada.

Al final firmas un contrato durante los meses que estás jugando. No sé en otros casos, pero yo creo que por ejemplo en España no creo que haya un contrato laboral durante el verano, y son los meses que estás jugando los que te dan contrato laboral. (1:53DEP1o)

Sí, a ver depende de si vas con la selección o no. Yo, por ejemplo, en mi caso hay veranos que sí que he echado en falta un poco más de descanso, porque en el caso de que termines la Liga en la final, no descansas prácticamente nada, descansas una semana y te incorporas directamente a la selección. Y desde selección, estás todo el verano y una vez que termina otra vez al club. Entonces creo que ahí es muy importante tanto el descanso físico como mental. Y hay veranos que sí que lo echaba de menos el descanso. De hecho, me he resentido bastante de lesiones por eso mismo, por no descansar entre un periodo y otro. También claro, depende de cómo termine la temporada, si no entras a playoffs o no llegas a la final de final, evidentemente el descanso es mayor. (3:13DEP3a)

Y descanso anual, si se tiene periodo de selección para nada, no se descansa. Si no se va a la selección, sí. Que es por las razones, las cuales yo decidí dejar la selección porque me enfoqué en el club como carrera profesional. Sí que es verdad que creo que hay un momento que es demasiado y es excesivo y sí que creo que anualmente es muy heavy la carga de trabajo que tenemos. (2:6DEP2a)

Creo que es un buen número de vacaciones las que he tenido, sobre todo estos dos últimos años en los que no he tenido compromisos con la selección. Creo que el tiempo es suficiente. (4:11DEP4o)

En mi caso yo creo que son bastantes, pero porque la temporada de vóley al fin y al cabo es muy corta. Acabas en marzo y hasta septiembre no vuelves, hasta finales de agosto no vuelves a estar. (6:9DEP6a)

3º) Gratificación del trabajo

Como norma general de los/as entrevistados/as el hecho de conseguir superar obstáculos durante su progresión o alcanzar unos objetivos propuestos son dos aspectos que les ayudan a sentirse bien emocionalmente con el deporte, y a sentirse realizados con su práctica como actividad profesional.

De estar entrenando a vóley, ver tu mejora, ver el esfuerzo que pones en la pista, en los entrenos, como llegan los resultados y cómo estás creciendo. Poco a poco, al final no despuntas de un día para otro, pero sí que ves que todo el esfuerzo que estás metiendo diariamente al final da un resultado, y para mí eso es lo más gratificante. (5:11DEP5o)

Si, llevo jugando desde los 8 años y, en el año que no he podido jugar lo he echado muchísimo de menos, y lo he notado muchísimo mental y emocionalmente. Forma parte de mi vida. (3:17DEP3a)

Dentro de la satisfacción individual, los/as entrevistados/as perciben que la sociedad no siempre diferencia la identidad del/a deportista de la identidad de la persona. Los/as entrevistados/as manifiestan que además de deportistas, también realizan muchas otras actividades alejadas del deporte que les satisfacen, y que la sociedad no siempre sabe separar ambas identidades.

La identidad del deportista no es la identidad de la persona. Entonces, para nosotros, deportistas, es muy difícil porque llega un momento que la identidad del atleta y el deportista se come a la persona. Sí que es verdad que como deportista, la identidad del deportista me ayuda mucho como persona que soy y yo las pongo en conjunto las dos. Pero es difícil cuando te vas a retirar o cuando empiezas en un trabajo nuevo sacarte esa identidad del deportista y empezar de nuevo como persona neutral. Eso es muy difícil. (2:13DEP2a)

Me hace sentir bien porque al final es lo que me gusta hacer. Considero que soy buena en ello, que puedo sacar provecho de ello, que me aporta experiencias, me está generando un futuro profesional y, sobre todo, me hace feliz hacerlo. Pero no considero que me defina como persona, ¿sabes? O sea, obviamente lo incorporo como parte de mí, de lo que es mi vida, a nivel de estructura de vida ahora mismo. Y ha sido y sigue siendo parte muy importante de mi vida, pero no creo que me defina como persona, cosa que por desgracia y lo comento muchas veces con mis compañeras. Lo veo en otros deportistas que sé perfectamente que

si no tuvieran esto, no tendrían nada. Y eso, como persona, deja bastante que desear. (7:11DEP7a)

Centrándonos en cómo la sociedad reconoce la labor de los/as deportistas hay varios aspectos diferentes que se pueden destacar. Comenzando por las diferencias que han vivenciado los/as jugadores/as que han jugado en varios países durante su carrera.

Pues mira, te diré que, por ejemplo, en los países que he estado, Alemania es el mejor país para eso. A mí como deportista me valoran, o sea, te valoran muchísimo como deportista, pero, además, valoran mucho las actitudes y los valores que nosotras tenemos como deportistas. Entonces sí que es verdad que, como los sponsors, los fans, los mismos del club, sí que se vuelcan muchísimo con nosotras y ven todo el trabajo que hacemos, entonces sí que es verdad que en Alemania eso es espectacular. Que eso sí que es verdad que, en España, al menos cuando yo estuve, eso nunca lo vi. (2:14DEP2a)

Esto ya a lo mejor es un tema más específico del deporte de cada uno. Porque en España la sociedad sigue siendo la misma, sin importar el deporte, pero lo que cada uno es capaz de producir, lo seguido que es y el dinero que genera para atraer sponsors, y todo lo que ello conlleva, es diferente. Así que, en mi opinión, el voleibol no está reconocido y no siento que todo el trabajo que he hecho estos años este tan valorado como debería o como están otros deportes. (4:16DEP4o)

En algunos países, los/as deportistas, incluidas las jugadoras de voleibol, reciben una valoración significativa. Los sponsors, los/as aficionados/as y los clubes reconocen tanto el desempeño deportivo como las actitudes y valores personales de los/as atletas, y esto se traduce en un mayor apoyo y visibilidad. En España, la situación se percibe diferente, aunque el reconocimiento y la valoración varían según la capacidad de cada atleta para generar interés y atraer patrocinadores. El voleibol, en particular, no parece recibir el mismo nivel de reconocimiento que otros deportes.

Poniendo el foco únicamente en España, un aspecto destacable que manifiesta el DEP1o es la diferencia de seguimiento que existe en el voleibol entre las grandes ciudades y las pequeñas ciudades en términos poblacionales.

Y por ejemplo comparado, sí comparas Soria con Barcelona, en Barcelona no te reconoce nadie por jugar a vóley, si cuando vas al pabellón y vienen a verte en el pabellón y entonces sí que saben quién eres, pero por ejemplo en Soria cada vez que vas por la calle o vas a comprar cualquier cosa, ya te reconocen y te dicen:

“el del vóley, ¿qué tal te ha ido?” y te tratan incluso mejor que uno más, ¿no?
Con más cariño. (1:17DEP1o)

Continuando con el análisis del reconocimiento por parte de la sociedad, varios/as entrevistados/as destacan que en su grupo más cercano sí que se sienten bien reconocidos/as, pero, más allá de ellos, únicamente se centran en los resultados y no tanto en todo el esfuerzo que realizan durante su carrera.

Creo que no, y esto es algo que he pensado muchísimas veces porque creo que, en ocasiones he dado más de mí de lo que debería, llegando incluso a lesionarme por ganar un campeonato, por querer terminar la temporada ganando un título o llegando a una final, o estar en la selección un mes más y me ha perjudicado a mí físicamente. Al final nadie me lo ha reconocido, o sea, nadie me ha dicho: “gracias por el esfuerzo”. Ni una vez que me he roto, me han atendido como yo esperaba, por ejemplo. Entonces es algo que sí que he echado mucho en falta. Un agradecimiento como mínimo. (3:18DEP3a)

El club y la gente a mi alrededor más cercana, sí reconoce todo lo que hago y todo el esfuerzo que hago, porque realmente mucha gente ve mi día a día y ve, pues todo lo que doy por el deporte. Pero yo creo que la gente que no está tan cerca de lo que es la vida de un deportista, pues igual no es realista en lo que es, entonces como que no intenta meterse en tu papel y no asume lo que es ser deportista. (6:13DEP6a)

Creo que ellos se fijan mucho más en los resultados que tú pones y no tanto en el esfuerzo. Sí que, muchos entrenadores verán el esfuerzo que pones y estarán más contentos o menos contentos que tú, pero realmente lo que les importará es que tú el día del partido estés bien y ya está, no les importará si has entrenado más o menos, solo les importará si haces lo suficiente para ganar. (5:12DEP5o)

En este aspecto, la DEP7a, pudiendo relacionarse con lo manifestado por otros/as deportistas, percibe que las instituciones y la federación descuidan el voleibol en comparación con otros deportes, en especial el femenino.

Las instituciones y la Federación absolutamente no, pero porque es un tema de machismo institucional, de falta de visibilidad, de falta de interés, de dejar de lado totalmente, pues es que es lo de siempre, si no es fútbol masculino, o básquet masculino, en este país no interesa. Pero es que incluso en el sector femenino, hemos visto durante todo este año y durante ya no te digo los años pasados situaciones en las que dices: “vale, está totalmente claro que el vóley femenino

os da exactamente igual”. Lo único que puede importar o generar un poquito más de impacto, a lo mejor es la selección, pero es que ni eso. (7:12DEP7a)

Por último, aunque se trata de una circunstancia individual y personal, cabe destacar que la DEP6a manifiesta que cursando sus estudios en la universidad ha llegado a sentirse discriminada por el hecho de ser deportista.

Yo creo que sí, de hecho, yo estoy muy orgullosa de ser deportista. Pero si es cierto que, durante estos años, sobre todo en la universidad, muchas veces cuando he planteado a algún profesor que soy deportista, creo que no se han mostrado como deberían haberse mostrado. (...) Al fin y al cabo, ser deportista, es una cosa que tu compaginas con otras cosas. Entonces, por ejemplo, en la universidad, yo cuando a veces digo soy deportista, he tenido reacciones muy malas, de decir no vas a aprobar esta asignatura si eres deportista. Entonces yo por esta parte, si es cierto que digo, yo estoy muy orgullosa de serlo, pero igual no todo el mundo lo percibe como yo lo percibo. (6:12DEP6a)

4º) Remuneración

En base a lo manifestado por los/as entrevistados/as la remuneración abre dos perspectivas totalmente diferentes. Una primera, en su mayoría por los/as jugadores/as más jóvenes, que perciben que la remuneración en muchos casos no es digna, y si lo es, varios/as reconocen que, si tuviesen que cubrir todos los gastos por su cuenta, su remuneración sería insuficiente para ello.

Pues actualmente no es una remuneración digna y necesito ayuda de mi familia mismamente para el techo donde vivo. Necesito la ayuda de mi familia para vivir. (8:19DEP8o)

Hombre, si fuese el caso de mantener a alguien, no sé si me lo permitiría, pero al final no solo es un valor monetario, sino que también te ofrecen un piso, comida... Y eso al final te facilita mucho. Si te dan un piso, una cama donde dormir y te dan una comida diaria, ya no hace falta que te den mucho dinero como para poder sobrevivir el día a día. (1:19DEP1o)

Si y no. Al final el club a mí me paga un dinero que me permite vivir porque no tengo que pagar alquiler, ni luz, ni agua. (...) Entonces a mí sí que me permite hacer una vida digna, porque no me tengo que preocupar por esos gastos básicos. Pero si tuviera que pagar mi piso durante todo el año y mis gastos no, no me daría para vivir. (3:46DEP3a)

No, o sea, cada vez es mejor, obviamente, pero no es digna. Yo lo digo, o sea yo, al fin y al cabo, estoy viviendo en (...) por el deporte, básicamente, y lo que recibo por el deporte es mínimo. Me da para un piso y poco más, pero aparte del piso, pues eso, tengo que pagar la universidad, tengo que pagar muchas cosas y realmente en mi caso, si no fuese por mis padres no podría vivir. Entonces creo que no es digna. (6:14DEP6a)

Estas respuestas ponen de manifiesto la vulnerabilidad contractual del voleibol en España. Estos/as profesionales, dedicados/as al más alto nivel de competición, destacan la falta de estabilidad laboral que sufren los/as atletas profesionales en España. Pese a la gran dedicación que conlleva, en muchos casos se ven en una situación de incertidumbre que puede afectar a su carrera deportiva, en algunos casos teniendo que priorizar otras actividades antes que su desarrollo deportivo.

Especialmente, este aspecto queda patente con los contratos temporales, ya que, en la gran mayoría de los casos, los contratos únicamente cubren los meses de competición, lo que hace tener que buscar trabajos temporales en los meses veraniegos, o depender de los ingresos de la selección nacional, en muchas ocasiones escasos.

También hay que tener en cuenta que nosotras cobramos lo que dure la temporada, no cobramos un año entero, entonces todo lo que acumulas esa temporada, los meses que quedan hasta que vuelvas a empezar otra temporada nueva, prácticamente no tienes ingresos, a no ser que trabajes en verano de otra cosa o te vayas a la selección, que incluso en la selección te pagan bastante menos. (3:46DEP3a)

Me parece que me permite vivir independiente durante la temporada, pero por ejemplo no me permite ahora mismo tener una independencia fuera de esa temporada. (5:13DEP5o)

La otra perspectiva viene de aquellos/as deportistas con mayor experiencia, o con una carrera más dilatada, que sí que consideran que su remuneración es justa, pudiendo entrever que a medida que se avanza en la carrera deportiva y se adquiere experiencia internacional la remuneración adquiere valores más dignos, como manifiestan la DEP2a y el DEP4o, ambos deportistas jugando en una liga extranjera.

Por suerte, de los 6 años que llevo, este es el año que de verdad considero que tengo un sueldo acorde al rendimiento que doy, honestamente, y que por suerte me está permitiendo ahorrar y me está permitiendo plantearme hacer proyectos,

tener una vida adulta que, ahora mismo en la situación precaria a nivel laboral en la que vivimos la gente de esta generación, pues es una suerte. (7:13DEP7a)

Sí, la remuneración que tengo me permite vivir con independencia. También es digna, pero no me parece suficiente para todo el trabajo que le he metido todos estos años. (4:17DEP4o)

Sí, totalmente. (2:15DEP2a)

Por último, sobre la remuneración en función del sexo, los/as entrevistados/as dieron dos puntos de vista diferentes. Por un lado, hay un discurso (en su mayoría protagonizado por chicos) en el que se destaca la igualdad en este deporte en concreto.

Yo creo que en este deporte la diferencia salarial no está tan presente, porque al final, yo lo conozco de primera mano porque mi pareja juega voleibol. (1:62DEP1o)

O sea, el voleibol sí que es verdad que es uno de los deportes que realmente, es bastante equitativo, digamos, y la balanza está bastante a la par. (2:46DEP2a)

Pues justamente en el voleibol no, no considero que si fuese chica cobrase menos, creo que es un deporte que está bastante equiparado o igualado. Pero yo creo que sí que hay otros deportes en los que sí que podría darse el caso. (8:25DEP8o)

Por otro lado, el segundo discurso está representado solamente por mujeres, que consideran que si fuesen hombres sí que tendrían una mayor remuneración.

Yo creo que los hombres cobran un poco más. Igual un poco de diferencia sí que hay, pero no creo que sea tanta. (3:51DEP3a) Yo creo que los hombres cobran un poco más. (3:52DEP3a)

A ver, yo creo que sí, al fin y al cabo, el deporte cada vez está más igual, los sueldos intentan llegar a ser más equitativos pero bueno al final, se nota en casi todos los deportes que no es lo mismo ser, un chico o una chica, entonces yo creo que sí. De hecho en el vóley se vive que no es lo mismo jugar en Superliga 1 masculina que en Superliga 1 femenina. (6:18DEP6a)

Sí, sí, pero por lo que ya había dicho de a nivel estructural, a nivel social, por lo que sea, las instituciones, los gobiernos, los patrocinios privados, tanto el patrocinio privado como público, realmente se implica más en el deporte masculino y eso ha sido así siempre. (7:16DEP7a)

Esta última DEP7a cita ejemplos concretos que pueden llevar a que esta brecha salarial exista. Como la diferencia de organización entre la Copa del Rey y la Copa de la Reina, pidiendo “una implicación neutral y central por parte de la Federación que genere unas condiciones de igualdad y un criterio a seguir”.

Por último y centrándonos en las selecciones nacionales, pese a destacar en algunos casos la escasez de la remuneración al formar parte de esta, los/as entrevistados/as sí que destacan la igualdad en los salarios en ambos sexos.

Lo conozco de primera mano y sé que las diferencias son, no son por sexos, sino por cantidad de tiempo que has pasado en la selección. (1:64DEP1o)

Yo creo que son iguales porque me parecería bastante heavy que no lo fueran, pero creo que son iguales y creo que también los premios van por igual. (2:47DEP2a)

No sé, pero creo que si no es la misma es bastante similar. (6:20DEP6a)

5º) Protección social

De las entrevistas realizadas se puede observar que ciertos derechos laborales fundamentales no están plasmados de una forma homogénea, y que en la mayoría de los casos tampoco en sus acuerdos contractuales. Vacaciones, permiso por exámenes o días por fallecimiento de un/a familiar son ejemplos de cuestiones que los/as entrevistados/as manifiestan.

Eso hace que exista una incertidumbre acerca de estos derechos, siendo en la mayoría de las ocasiones un acuerdo verbal con la buena voluntad y flexibilidad del club o el cuerpo técnico, regulados de una forma subjetiva.

No, no pone nada en mi contrato y creo que debería estar mejor regulado este tema. No lo pone en mi contrato ni en el de mis compañeras. En nuestro trabajo, vale que no es un trabajo normal, pero somos personas. Igual no darte vacaciones, pero en caso de que se fallezca algún familiar, creo que sí que deberían darte varios días. Y en este caso te dan días si el entrenador quiere dártelos, no hay nada por contrato. A mí me ha pasado, por ejemplo, en este año para los exámenes, (...) este es el primer año que no me querían dejar ir a los exámenes porque no lo tengo por contrato. Pero, aunque no lo ponga en mi contrato es un derecho del Estatuto de los trabajadores. Igualmente creo que, sí que debería

ponerlo, lo de que tengamos ciertos días libres para, asuntos propios o por el fallecimiento de un familiar, por ejemplo. (3:19DEP3a)

(...) me pongo en la situación de que pase algo, un momento difícil en mi vida donde pasase alguna catástrofe. Sí que me imagino que serían más permisivos, pero contractualmente eso no está nunca escrito. (1:21DEP1o)

Desconozco si está estipulado o no a nivel oficial, digamos de ley, pero nosotros es más algo subjetivo. Sí pasa algo así pues lo hablas con el club, con el cuerpo técnico y llegas a un acuerdo. Así que, si está estipulado y tengo ese derecho, lo estaría conociendo ahora. (8:29DEP8o)

En este caso, destaca lo manifestado por la DEP7a, donde deja claro que sí que siente una protección real en este sentido, estipulado contractualmente.

Está reflejado en mi contrato el motivo de ausentarme de mi puesto de trabajo por causas de fuerza mayor y realmente que afecten a mi salud. Y luego por parte de lo que sería la comunicación con el club y la relación que tengo con ellos, es que sé que no me pondrían ningún tipo de impedimento. (7:18DEP7a)

Dentro de estos derechos y centrándonos en la protección ante riesgos laborales, como lesiones o enfermedades, y bajas médicas, como norma general los/as deportistas destacan que este aspecto sí que está mejor regulado en los clubes. Pero todavía se sienten vulnerables en estas situaciones.

Es cierto que, cuando tú te lesionas siendo deportista tienes que estar tú detrás de todo el mundo, porque realmente, o sea, por mucho que el club quiere estar interesado en cómo te recuperas, tienes que ser tú la que vas pidiendo ayuda a todo el mundo porque si no, no vas a conseguir nada. Entonces, en esa parte, por ejemplo, por los seguros, la mutua, la Federación y todo he tenido que ser yo la de decir: “Oye, me he lesionado, me tienen que operar, tengo que hacer rehabilitación, tengo que pedir esto, tengo que pedir lo otro...” Porque si no fuese por yo ir detrás de la gente no hubiese conseguido nada, lo tendría que haber pagado todo yo. (...) Yo creo que lo más adecuado, no sé si por parte del club, o por parte de la Federación, debería haber una persona, indicada, que su trabajo fuese, pues ayudar a la gente lesionada, para simplemente todo el tema de gestiones que un deportista no sabe, porque igual nunca lo ha tenido que pasar, pues ayudarle a todos esos trámites que no sabes ni cómo hacerlo. (6:24DEP6a)

Pero en nuestro caso una lesión grave en un momento erróneo de la temporada puede hacer que te rompan un contrato y te quedas todo el año sin recibir ningún salario. (4:24DEP4o)

El año en (...) yo me lesioné de la mano y al principio por ejemplo pensaba que el trato era bueno, (...) pero hubo una parte del papeleo que no se hizo bien, y hubo problemas aparte de la lesión. Tenía que estar pensando en cómo solucionar esos problemas. Cosa que aquí no me ha pasado, pero que hasta que no llegas al punto de que pase algo pues no sabes si te van a tratar bien, o no. Sí que tienes gente que antes ha hecho cosas y más o menos te puedes guiar por eso, pero hasta que no te pasa a ti, no sabes. (1:23DEP1o)

En este aspecto, es destacable la percepción de la DEP3a, ya que expone que en la selección nacional también existe esta vulnerabilidad, pudiendo sufrir una lesión que haga perder el contrato con el club de la temporada siguiente, y dejando al jugador/a en una situación de incertidumbre total.

Respecto a esto estoy protegida en el club, en la selección no, no estamos dados de alta en la Seguridad Social. En el club, sí, y a mí esto ya me ha perjudicado. Es algo que me encantaría que cambiaran en la Federación, porque bueno, yo en mi caso me lesioné hace dos veranos con la selección y estuve de baja un año sin cobrar la baja. Y porque me quisieron pagar ellos la operación por parte del seguro, pero yo durante esos meses no tuve ningún tipo de ingresos y toda mi recuperación dependía de ese seguro de federación, que en cualquier momento se podían negar y yo me quedaba sin operarme o sin rehabilitación. Creo que es algo esencial para una deportista. (3:20DEP3a)

Sobre si existe alguna regulación para la reducción de jornada en caso de maternidad o paternidad, o período de lactancia, los hombres manifestaron que, desde su experiencia, en la mayoría de los casos los padres han seguido jugando sin acogerse a este derecho.

Y conozco compañeros que han sido padres y han estado lejos de su hijo recién nacido, o no han tenido más remedio que dejar a cargo de la madre durante un periodo, a lo mejor importante de la temporada, porque la competición sigue adelante y no tienes ningún tipo de baja o permiso por paternidad. (4:26DEP4o)

Por ejemplo, sí que he tenido compañeros que han sido padres justo mientras la temporada y no han cogido la baja de paternidad, y han esperado. (8:33DEP8o)

No compañero mío, pero si conozco algún caso de la liga de un jugador que fue padre, pero en su caso siguió jugando durante la temporada, sin coger la baja paternal ni nada. (5:21DEP5o)

Centrándonos en las mujeres, la mayoría desconoce si tiene ese derecho o cómo sería la forma de gestionarlo. En cambio al DEP2a apunta que sí que tienen estas medidas y comenta el caso de una compañera de equipo.

Entonces, por ejemplo, si yo en un momento me quedo embarazada, yo me puedo pedir la baja por maternidad durante mi periodo de contrato, eso no hay problema. Sí. (...) y justamente ahora ha habido un caso, y tú dejas de jugar y te das de baja por maternidad y no pasa nada. O sea, contamos con esto. (2:18DEP2a)

Que yo sepa, no. No sé si eso se tiene que poner por contrato, pero yo por ejemplo en mi contrato no tengo nada de eso. (3:22DEP3a)

No conozco nada, pero yo imagino que sí, pero no, no tengo ni idea. (6:25DEP6a)

Por otro lado, de acuerdo con la normativa laboral en España, normalmente se requieren 35 años de cotización para cubrir una jubilación completa. Al respecto, la mayoría de las respuestas indicaban que únicamente con el voleibol profesional será muy difícil, añadiendo dificultades como los contratos únicamente de 8 o 9 meses, o la posibilidad de jugar en el extranjero en busca de una trayectoria deportiva mejor. Por lo que apuntan que, casi con total certeza, tendrán que combinarlo con otro trabajo para poder asegurar una jubilación completa.

Una nueva preocupación para el futuro de los/as deportistas sobre su futuro económico que deja patente que los requisitos de jubilación están muy alejados de las carreras deportivas, más allá del voleibol.

¿35 años de cotización? En el voleibol no lo creo. Supongo que, completando con mi trabajo de periodista, espero en un futuro que sí lo consiga, pero en voleibol no. 35 años, a mí me parecen muchísimos años para estar jugando. Además, nosotras no cotizamos un año entero, cotizamos 9 meses. (3:23DEP3a)

Y España más o menos está regulado, pero sí que es verdad que claro, o sea, España, con el salario que se paga, pues puedes cotizar, pero igualmente vas a tener que trabajar, pues muchísimo más, porque sí que es verdad que no es suficiente. (2:20DEP2a)

En mi caso, si dejo el deporte y me pongo a trabajar en algo, puede ser, pero si es por el deporte no creo. (4:27DEP4o)

Pues como jugador de voleibol profesional, yo creo que es imposible que llegue a 35 años cotizados. En plan imposible. (...) Pues está claro que cuando termine mi carrera deportiva, sí que tendré que pensar en trabajar en otras cosas y por ejemplo, a la vez que he estado jugando pues he estado formándome académicamente pues para tener salidas. (8:35DEP8o)

Sinceramente, ahora mismo lo veo muy difícil. O sea, (...) estar 30 años más jugando a vóley, es que es imposible porque serían a los 50 y no. Es que, imposible. (6:26DEP6a)

No, yo creo y estoy bastante seguro de que no podré cumplirlo siendo jugador de vóley. Al final 35 años significaría llegar a los 55, cosa que tengo bastante claro que no. (5:22DEP5o)

Por último, en esta dimensión y preguntando acerca de posibles discriminaciones por sexo respecto de la protección social, en general sí que sienten igualdad de protección en todos los derechos sociales, excepto en las bajas de maternidad, donde desde la visión de un hombre, el DEP4o percibe:

Sí que creo que en el mundo del deporte femenino ese tipo de cosas deberían de estar reguladas y protegidas para que una jugadora no tuviera que pensarse si es un buen momento o no para ser madre. (4:29DEP4o)

Sumado a la afirmación de la DEP2a manifestando una experiencia personal en una liga extranjera:

En (...), básicamente creo que es una violación de los derechos de la mujer, que tú firmes un contrato diciendo que, si te vas a quedar embarazada, van a romper el contrato. Entonces creo que es una de las cosas más violentas que tienes que firmar. Y eso sí que creo que, no sé los contratos en España, eso no lo sé, pero sí que creo que es una violación de nuestros derechos. (2:21DEP2a)

Los testimonios de jugadores/as de ambos sexos dejan patente que el hecho de ser madre sigue siendo un tema muy complejo en el deporte, que en muchas ocasiones es muy difícil compaginar, incluso como manifiesta la DEP7a:

Normalmente si consideras que quieres ser madre, primero te retiras de la competición y luego empiezas tu proyecto vital y familiar teniendo que acabar tu trayectoria profesional para serlo. (7:20DEP7a)

Es fundamental abordar estas cuestiones y garantizar que las jugadoras tengan igualdad de oportunidades y protección en su carrera deportiva, independientemente de su decisión de ser madres.

6º) Oportunidades de desarrollo profesional

Actualmente, la gran mayoría de los/as jugadores/as manifestaron que sí que piensan que sus oportunidades actuales con el número de competiciones existentes son suficientes y adecuadas, especialmente aquellos/as que han sido convocados/as en períodos de la selección nacional. Los dos casos que se salieron un poco del pensamiento general fueron el DEP5o que manifestó que:

Al no entrar en playoff, nuestra temporada fue de principios de octubre a mediados de marzo. Cosa que resta 5 meses de descanso hasta que empiece la próxima temporada, cosa que para mí es demasiado tiempo, ya que son solo 7 meses de competición y 5 de descanso, con lo que me parece un poco ilógico. (5:24DEP5o)

Y en el otro extremo el DEP4o manifestó que:

A nivel de hoy me parece que el voleibol tiene demasiadas competiciones, ahora mismo también a nivel internacional, se ha puesto que los Mundiales y los Europeos son cada dos años. (...) El voleibol es el único deporte que cada año hay una competición internacional en la que se viaja por todo el mundo. No todas las selecciones, pero la mayoría. En la que se repiten todos los años las mismas competiciones, en las que se empalman el final de los clubes con la selección y se vuelve a ir al club directamente. Me parece que hay demasiadas competiciones. (4:30DEP4o)

Como se puede ver dos opiniones totalmente diferentes influidas, por el hecho de que el DEP4o juega en una liga extranjera y es miembro de la selección nacional, y el DEP5o no es miembro de la selección nacional y su club en la temporada 2023/24 no se clasificó a la fase final de la liga nacional. Por lo que, el rendimiento individual y los objetivos de los diferentes clubes son razones influyentes en esta percepción.

Continuando con el número de oportunidades, acerca de sus expectativas como deportistas en activo, todos/as los/as entrevistados/as consideran que sí que pueden progresar profesionalmente en el deporte con mejores oportunidades e ingresos. No obstante, este pensamiento está relacionado con la posibilidad que manifiestan varios/as entrevistados/as de salir de España a jugar en una liga extranjera, en busca de esta mejora.

Sí, yo creo que sí que existe la posibilidad real, y salir de España en el voleibol es una forma de mejorar en todas las condiciones laborales, tanto de profesionalidad como de oportunidades. (8:39DEP8o)

(...) poder mejorar todas mis condiciones, poder mejorar mi nivel y poder mejorar el equipo en el que estoy. Incluso si pudiera irme a otra Liga, yo encantada. (6:30DEP6a)

(...) Obviamente a me encantaría salir de España, pero considero que también hace falta a parte de un representante, en este caso ese escaparate que te puede dar la competición europea. (7:22DEP7a)

Centrándonos en el medio-largo plazo y la reinserción laboral tras poner fin a la carrera de deportista en activo, la mayoría de los/as entrevistados/as han manifestado que es un momento muy importante en la vida de un deportista, y que nada fácil. Gran parte de ellos/as se han formado académicamente y creen que podrán reinsertarse, pero el hecho de no tener experiencia en los diferentes sectores alejados del deporte sí que es una inquietud que les viene a la mente.

Sí que es verdad que creo que es súper importante hablar de la retirada de un deportista y, sobre todo, hablarlo durante el activo, y prepararla durante el activo, y creo que es un tema que no se está tratando. (2:24DEP2a)

Es conflictivo si quieres salir de la vinculación del deporte, a no ser que tengas algo ya hilado un poco. Al final, poniendo el caso que yo lo dejé a los 30, serás una persona a los 30 que no tendrá ningún tipo de experiencia en lo que ha estudiado y es difícil. (1:34DEP1o)

Creo que es muy difícil que una persona que lleva toda su vida dedicándose al voleibol, luego empiece una vida normal, por así decirlo. También creo que debería ayudarse a los deportistas a hacer esta transición. (3:29DEP3a)

En la mayoría de los casos manifiestan que probablemente será alejado del deporte, dedicándose al sector en el que se han ido formando, pero por ejemplo algunos/as sí que

manifiestan su idea de seguir vinculados/as al deporte. No obstante, la DEP2a concluye que fuera de España, en otros países, la reinserción de deportistas es mucho más fácil.

(...) Entonces sí que es verdad que las salidas las tenemos, creo que depende un montón del país de donde estemos. Creo que en España no se nos dan las mismas facilidades porque no valoran al deportista. (2:24DEP2a)

He terminado la carrera de (...) como te he dicho, para estar preparado para ese momento y creo que cuando llegue sí que tendré la oportunidad de encauzar mi vida de otra manera que no sea cerca del deporte. (4:32DEP4o)

Entonces a mí me gustaría al acabar, primero poder dedicarme de forma total o parcial a lo que he estudiado. Y luego seguir haciendo cosas y embarcarme en proyectos que me hagan ilusión, igual que lo he hecho estos años con mi carrera deportiva. (7:24DEP7a)

Estoy estudiando (...) y es una carrera que puedo orientar más fácilmente al deporte. En mi opinión el deporte me puede abrir muchas puertas, entonces para mí creo que será relativamente fácil, aunque evidentemente tendré bastantes cambios el día que decida retirarme. (3:29DEP3a)

Por último, respecto a las oportunidades en función del sexo, tanto en su etapa de deportista en activo como en la reinserción laboral, hay opiniones muy dispares. Varios/as de ellos/as manifiestan que no hubiese existido diferencia si fuesen del otro sexo. Por el contrario, el DEP5o percibe que las mujeres en su época en activo en el voleibol tienen más oportunidades al ser un deporte considerado femenino, y las DEP3a y DEP6a consideran que, siendo hombres, en el deporte en general, sigue habiendo un trato diferente con mayores oportunidades y una mayor visualización. En cuanto a la reinserción en el mundo laboral vinculado al deporte la DEP2a manifiesta que “todavía existe la parte de, al ser un chico deportista profesional, se abren más puertas a nivel laboral que no una chica deportista”, y la DEP3a manifiesta que “hay bastantes más hombres que mujeres como entrenadores y realmente no lo entiendo, pero es una realidad”.

7º) Salud y seguridad

Al preguntar a los/as entrevistados/as acerca de su salud mental, como norma general, manifestaron de una forma concienciada de la importancia de la salud mental en el deporte, debido a como expresa el DEP1o de la dureza del deporte. Aunque algunos/as

de ellos/as manifestaron que nunca habían tenido problemas graves y que nunca habían buscado atención psicológica, otros/as sí que reconocieron que han necesitado ayuda psicológica en varios momentos de sus trayectorias deportivas, que es un elemento muy importante en el deporte profesional y que cada vez más se está dando la relevancia que merece.

He tenido y tengo ansiedad. Sube y baja cuando quiere, no cuando quiere, obviamente cuando hay momentos tensos o de estrés, sí que es verdad que, nosotros estamos bajo mucha presión durante muchos años, durante muchos meses seguidos, y más si estás en un club donde, no se exige, pero donde sabes que tienes que sacar títulos. Entonces sí que es verdad que, pues he tenido momentos de ansiedad bastante heavies. Y aparte de eso, sí que es verdad que al trabajar con una psicóloga eso me ha ayudado mucho a poder trabajar la salud mental. Pero claro, yo empecé con mi psicólogo hace 3 años. Sí que es verdad que sí yo hubiera trabajado antes con una psicóloga deportiva, creo que mi rendimiento deportivo hubiera sido incluso mejor. (2:29DEP2a)

Yo creo que ser deportista es una profesión que la salud mental sí que está muy en riesgo, porque al final los rendimientos, los resultados, pues influyen mucho en tu comportamiento, y sí que es verdad que cuando, por ejemplo, alguna competición haces un mal resultado, al final la presión antes de jugar te afecta, y luego ya la presión después de los medios de comunicación, la sociedad, como que clavan la mirada en ti de los malos resultados y eso sí que afecta. (8:42DEP8o)

(...) Viví momentos muy agobiantes que me dio un ataque de ansiedad, pero simplemente por yo ponerme mucha presión también por lo que he vivido, igual porque me han enseñado una cosa. Yo tenía miedo al error, al fallar. Pero bueno, empecé a ir al psicólogo me ayudó y ya bien. Pero a través de experiencias pasadas, pues yo tenía como un trauma con el error y yo no aceptaba que podía fallar, entonces eso se me iba acumulando. (6:35DEP6a)

Considero que a partir de ahí empecé a desarrollar un trastorno de ansiedad generalizada, y que, en ese momento, pues obviamente no lo pude gestionar porque no teníamos ningún tipo, pero ningún tipo de ayuda a la salud mental. (7:26DEP7a)

Diferentes experiencias de los/as deportistas, que dejan claro que estos/as necesitan la ayuda de profesionales de la salud mental para garantizar su óptimo bienestar y con ello

su rendimiento deportivo. Aspecto que algunos/as ya realizan por su cuenta, destacando la mejoría desde su aplicación, como la DEP2a o la DEP6a, y otros casos en los que aún no se ha acudido, pese a una posible mejora, igual por no tener la información necesaria todavía.

Si bien, todos/as ellos/as coinciden en la necesidad de incorporar este tipo de personal en los cuerpos técnicos o en el club, ya que como apuntan el DEP4o y la DEP7a el cuidado de la salud mental no está al alcance de todos/as, y ningún/a deportista tiene que pasar por esas cosas y menos no poder contar con ayuda profesional para poder superarlas por no poder costearlo.

Únicamente la DEP7a y el DEP8o comentan que sus clubes tienen alguna medida para lidiar con la salud mental. El resto de los/as deportistas que acude activamente a ello, se lo costean ellos/as mismos/as. Por lo que, varios/as dejan claro la necesidad de incorporarlos en sus equipos.

Lo único que echaría en falta sería psicólogo deportivo. Creo que es algo bastante importante, pero no se le da la importancia que realmente tiene. Cuando un equipo, por ejemplo, va mal como nos pasa a nosotras por falta de confianza mutua, creo que es importante que lo trate un psicólogo deportivo porque afecta al rendimiento de cada una y del equipo. El psicólogo lo echo en falta tanto en la selección como en el club. (3:35DEP3a)

(...) Pero sí que el aspecto psicológico no está cuidado. (4:40DEP4o)

En mi caso y bueno creo que pocos clubes tienen, es el tema mental, que me parece un tema muy importante actualmente. Como un psicólogo y que no se da tanta importancia como la que se debería. (5:32DEP5o)

Sobre si el club o cuerpo técnico tienen en cuenta cuestiones relacionadas con el sexo (menstruación, cambios hormonales, aspectos nutricionales...) o con el género (psicosociales), a la hora de programar los entrenamientos, los deportistas masculinos entrevistados manifestaron que no, naturalizando este tema como únicamente femenino, aspecto que también influye en el rendimiento de deportistas masculinos, pero no se tienen en cuenta, mostrando un claro desconocimiento en los cambios hormonales y su influencia en el desempeño deportivo.

Las deportistas entrevistadas, aunque alguna manifestó que sí que tienen algunas medidas para regular el tema de la menstruación, como cuestionarios o pequeñas reducciones

físicas durante los entrenamientos, por norma general destacaron que no se tiene muy en cuenta, pidiendo estas una mayor sensibilización y especialización en él.

Y el tema de la menstruación tampoco lo tienen en cuenta y me parece algo bastante importante. (...) En la selección sí que lo controlan bastante más. Nos hacen varios cuestionarios por la mañana, nada más levantarnos para tener en cuenta todos los síntomas menstruales que puedas tener, por ejemplo, o incluso cómo te encuentras si tienes fiebre, si te levantas más cansada, y esto me parece muy acertado. (3:39DEP3a)

No, por lo general no. Sí que es verdad que individualmente el preparador físico está trabajando en ello, pero por lo general es un clarísimo no. Creo que hace falta y que se tiene que también estudiar sobre ello y creo que es un factor que va a cambiar muchísimo el rendimiento del deporte femenino. (2:34DEP2a)

(...) cada día después del entrenamiento nos pasan un cuestionario que tenemos que responder donde nos preguntan sobre nuestro cansancio antes del entreno, el cansancio después del entreno, o sea del 1 al 10, tenemos que valorarlo. Y también nos preguntan si tenemos la menstruación y a qué día estamos. (6:39DEP6a)

Si es verdad y no es para nada un mito que las mujeres que pasamos mucho tiempo juntas, sobre todo en periodos de competición y de convivencia muy extendidos, como nos pasa a nosotras, se nos sincroniza los periodos y es una realidad. Entonces, creo que sí que podría ser una buena medida a implementar, no solo con el tema de la exigencia de competición y de periodos competitivos, sino también con los procesos y los ciclos hormonales, sería muy buena idea. (7:30DEP7a)

Por último y tras preguntar si el deporte de élite o profesional puede conllevar al uso y abuso de sustancias dopantes para aumentar el rendimiento, varios/as de ellos/as reconocen que la búsqueda de una mejora del rendimiento deportivo que lleve al éxito puede hacer que algunos/as deportistas tomen ese camino.

Pero los/as entrevistados/as se muestran tajantes en este ámbito, tildando, por ejemplo, la DEP2a de poco ético, que ni entiende ni respeta. O como los casos de la DEP3a y el DEP8o de expresar su firme postura en contra del dopaje, dejando patente su compromiso con los valores éticos del deporte con una competición justa, mencionando su

compromiso con el desarrollo de sus habilidades de forma saludable con la toma de suplementos legales y válidos.

Por último, pese a que la DEP7a reconoce que “en mis 6 años en Superliga no me han hecho nunca un control”, el DEP1o expone que “tanto en la Federación Española como en la Europea, hay un método de concienciación, te hacen pasar unos test. Sobre todo, en la europea, te hacen pasar un test para concienciarte de que no deberías usar ningún tipo de sustancia dopante”.

Por lo tanto, el resumen de las percepciones refleja una postura contraria al uso de sustancias prohibidas para mejorar el desempeño deportivo. Los/as entrevistados/as reconocen que, si bien puede haber casos de deportistas que recurren al dopaje, consideran que es una práctica no ética y que debe ser erradicada mediante los controles y la concienciación por parte de las federaciones y organismos reguladores.

Respecto a si el deporte profesional puede llevar a sufrir adicciones (a sustancias, redes sociales...) y/o trastornos (alimenticios, obsesivos...), el DEP4o se muestra tajante ante este tema, contestando que “creo que no tiene ninguna relación el deporte de alto nivel con ese tipo de patologías, digamos, o de adicciones”. Pero el resto de entrevistados/as sí que creen que puede haber una relación entre el deporte profesional y este tipo de adicciones o trastornos, indicando en varios casos que la presión que soporta el/la deportista puede llevar a buscar una vía de escape, como indica la DEP7a:

Mucha gente recurre a sustancias recreativas o adictivas para poder liberar su mente, para poder desconectar cuando tu cerebro está acostumbrado a un ritmo, y tu cuerpo, a un ritmo de vida frenético, de exigencia, de viajes, de cambios, es muy difícil salir de eso a nivel voluntario. Entonces a veces hay gente que recurre a eso para poder descansar. Es como lo que pasó en la cuarentena. Muchísima gente, sobre todo deportistas, estábamos acostumbrados a un ritmo de actividad física y mental tan alto que de repente esa parada obligatoria que tuvimos fue un chip en el cerebro que cambió. (7:33DEP7a)

Además, las DEP2a, DEP3a y DEP7a reconocen que conocen casos de trastornos alimenticios relacionados con el deporte.

6. Discusión

Al indagar en la bibliografía existente sobre la temática, una búsqueda en diferentes bases de datos con las palabras clave “volleyball”, “working” y “conditions”, únicamente arroja 8 documentos en Scopus y 11 en Web of Science, donde la mayoría de ellos no abordan el tema de la investigación. En Dialnet la búsqueda en inglés no arroja ningún resultado, y en español, 7 documentos, que no se acercan al objeto de estudio de nuestra investigación. Pese a ser un tema realmente poco explorado, y que no existen demasiados documentos ni estudios que tratan la realidad profesional del voleibol en España, a continuación vamos a comparar los resultados obtenidos con la literatura científica existente, ampliándose a otros contextos y deportes.

6.1. Las dimensiones del Trabajo Decente en el contexto del voleibol profesional

En la primera dimensión, sobre los “Principios de respeto en las relaciones”, encontramos que la mayoría de los/as jugadores/as reveló tener una buena relación de confianza con sus compañeros/as y su cuerpo técnico, y ponen en valor la importancia del rol del capitán o capitana como líder del equipo y responsable de las comunicaciones con el cuerpo técnico, coincidiendo con otras investigaciones (Robert et al., 2021). Pero no puede invisibilizarse un resultado relevante: los/as jugadores más jóvenes perciben que en ocasiones sus opiniones no se tienen tan en cuenta, únicamente por su edad o experiencia, pese a que su visión también pueda ayudar al desempeño del equipo, dejando patente una falta de reconocimiento de la perspectiva de los/as jóvenes, incluso pudiendo a llegar a existir discriminación por la edad, dando lugar al llamado “edadismo” (Arese, 2020).

En la segunda dimensión, referente a la “Carga de trabajo”, encontramos que no existe ningún convenio colectivo ni privado. Únicamente existe la normativa para las diferentes temporadas fijada por la RFEVB, documento que indica el número mínimo de jugadores/as que debe tener contrato laboral dentro del equipo. Por ejemplo, en la temporada actual (2023/24) el mínimo es de 7 (RFEVB, 2024). Esta cifra se ha incrementado desde la temporada 2021/22 que eran 5. Esto supone una mejora de las condiciones laborales, pero como señalan investigaciones como la de Izquierdo (2022), todavía existe demasiada precariedad laboral en los deportes minoritarios, en concreto en el voleibol. Prueba de ello es que tal y como señala este autor, el 43,6% de su muestra nunca había estado dada de alta en la seguridad social como voleibolista profesional. Estos resultados difieren de los de nuestra investigación, ya que la totalidad de los/as

participantes sí que cuentan con contrato laboral (aunque es cuestionable el tipo de jornada asignada al contrato, o lo que es lo mismo, el número de horas de dedicación).

En lo que sí coinciden ambas investigaciones es en destacar la incertidumbre de los/as voleibolistas profesionales debido a la corta duración de sus contratos. En la presente investigación solamente aparece un caso donde la voleibolista de una liga extranjera tiene contrato durante todo el año; pero el resto coinciden con los resultados de Izquierdo (2022), donde más de la mitad exponen que sus contratos tienen una duración de 6 a 8 meses, es decir el período competitivo de la temporada.

Centrándonos en la carga laboral, los/as voleibolistas consideran que su carga de trabajo es alta debido a todos los aspectos relacionados a cuidarse y mantener la salud física y mental en condiciones óptimas para aportar el máximo rendimiento en la competición. Pero a pesar de que la carga es elevada, la mentalidad del/a deportista hace que no consideran excesivas las horas de trabajo. Pero lo cierto es que los/as voleibolistas tienen presente su profesión incluso en su tiempo libre, por lo que, como señala Izquierdo (2022) es importante el cuidado del deportista las 24 horas del día. Esto supone que la profesión de deportista es especial y requiere una regulación diferente a la de otro tipo de trabajos.

La investigación pone de manifiesto que la conciliación entre la vida personal y laboral en los días de diario, es relativamente sencilla pese a en ocasiones tener que desarrollar su actividad deportiva profesional lejos de sus seres queridos. Por un lado, consideramos que este resultado puede estar en contraposición a otras investigaciones, como la de Selva et al., (2013), que ponen de manifiesto la dificultad de conciliar el deporte profesional y de élite con la vida personal. Esto puede deberse a que las personas entrevistadas tienen edades comprendidas entre los 21 y 31 años y han manifestado no tener cargas familiares de ascendientes ni de descendientes. Esto es un aspecto relevante, ya que al no tener ese tipo de cargas, la conciliación es más sencilla. Además, Izquierdo (2022) revela que el 86,6% de voleibolistas dice sacrificar su ocio para cumplir con su descanso y alimentación y que los períodos de descanso, especialmente cuando existen desplazamientos para disputar competiciones fuera de casa, no son suficientes. Este último aspecto, coincide también con los resultados de este trabajo.

En la tercera dimensión, sobre la “Gratificación del trabajo”, encontramos que el hecho de ser deportistas, les hace sentir bien emocionalmente por diferentes razones y ayuda a su realización personal. Pero cuando evalúan el reconocimiento social, los/as jugadores

sienten que la compensación no siempre es adecuada a pesar de su sacrificio y compromiso. En comparación con trabajos no relacionados con el deporte profesional, consideran que el esfuerzo es excesivo en relación con el reconocimiento social que reciben en España. Por ello, está muy presente la idea de emigrar a un destino donde exista un mayor reconocimiento social ante el esfuerzo y buscar un crecimiento en el desarrollo personal y profesional fuera del país.

Una posible causa de este escaso reconocimiento social es la escasa repercusión mediática del voleibol. En varias ocasiones se destacó el hecho de que el voleibol no consigue generar tanto interés como otros deportes en la sociedad. Esta idea se sustenta sobre los resultados de otras investigaciones (Pérez et al., 2023) que evidencian la poca atención de la prensa local hacia el voleibol, en detrimento de otros deportes, no solo en el número de apariciones, sino en los espacios más reducidos que ocupan sus noticias.

Por ello, resultaría interesante analizar las causas que provocan el escaso reconocimiento social de los/as voleibolistas, tratando de encontrar soluciones con medidas que permitan ofrecer oportunidades a estos/as jugadores/as, lo que además ayudaría a retener el talento en España.

En la cuarta dimensión, sobre la “Remuneración” de los/as deportistas, encontramos que, en la mayoría de los casos, no es digna como para poder tener una vida con total independencia y por lo tanto, necesitan ayuda para cubrir ciertos gastos. Esto coincide con los resultados de la investigación de Izquierdo (2022) que reveló que el 97,6% no veían bien valorado económicamente el voleibol. Los salarios están alejados de los de otros deportes con una mayor regulación, que presentan convenios colectivos que regulan el salario mínimo, como las ligas de baloncesto o fútbol sala (Lara, 2020) y permiten que los/as jugadores/as reciban un salario que les posibilita vivir de manera independiente.

En la quinta dimensión, sobre la “Protección social” emerge un aspecto importante: expresan la necesidad de formarse para facilitar su reinserción laboral una vez finalice su etapa profesional. Este resultado es coincidente con el de Izquierdo (2022), donde el 98,8% consideraba imprescindible tener una formación externa para la reinserción laboral tras la retirada del voleibol profesional. Esto es debido a que, dado que no podrán cotizar el tiempo necesario para cobrar una jubilación, necesitarán trabajar en otros puestos para seguir manteniéndose porque, tal y como señala Izquierdo (2022, p. 20) “no existe actualmente en el voleibol una situación en la que, tras una carrera deportiva exitosa, un

deportista puede plantearse vivir de lo que ha ganado en sus años de bonanza, ya que por desgracia la realidad económica es bastante limitada”. Además, en este sentido, se debe considerar que, por un lado, puede haber deportistas con una visión más clara de su retirada deportiva, que han ido formándose en otros sectores y por lo tanto podrán manejar de una mejor forma la transición. Pero por otro lado, puede haber deportistas que se hayan centrado de forma exclusiva en el deporte, donde pueden aparecer dificultades cuando en la última etapa deportiva el/la deportista no tiene planificada su transición tras la retirada, ya que hasta que no finaliza la carrera deportiva no evalúa su nueva realidad laboral (Pallarés et al., 2011). Por lo tanto, tal y como ha emergido en algún discurso en la investigación, el tener planes de ayuda para este momento crítico sería esencial para los/as voleibolistas. Esta idea también ha sido plasmada en otras investigaciones donde se propone brindar ayuda con programas de asesoría deportiva a los/as deportistas, dependiendo de la etapa, preventivos o reactivos, pero siempre con el objetivo de facilitar el tránsito al ámbito laboral y la adaptación al mismo (Pallarés et al., 2011).

En la sexta dimensión, sobre las “Oportunidades de desarrollo profesional”, encontramos que varios/as de los/as entrevistados/as se han planteado la posibilidad de emigrar a otro país para disputar una liga de mayor nivel, y así mejorar en sus condiciones laborales, con todas las consecuencias que ello implica, teniendo que dejar atrás su identidad actual y adentrándose en un complejo proceso de adaptación con la necesidad de comprender los cambios que ello supone (Prato et al., 2020). Así, los/as deportistas tendrían que adoptar la identidad migrante y adaptarse al idioma. Además, la integración de estos/as no depende únicamente de ellos/as sino del contexto de origen y destino (Prato et al., 2020). Por tanto, encontramos en España, por un lado, que los/as voleibolistas se ven en ocasiones forzados a emigrar si quieren desarrollarse de manera plena como profesionales (económica, social y personalmente). Pero por otro lado, existe un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura en España para el primer trimestre de 2024, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024), donde se establecen profesiones de difícil cobertura, entre las que se encuentra la de deportista (dado que se consideran puestos de trabajo escasos en España). Esta situación antagónica debe invitar a las instituciones a plantearse si se está gestionando adecuadamente el talento deportivo nacional, pues podría evidenciar una desconexión entre la realidad del mercado laboral deportivo español y las estrategias implementadas. Se hace necesario, por tanto, revisar las políticas actuales, analizando las

causas que provocan esta situación y diseñar medidas que fomenten su desarrollo y valía como capital humano en España.

En la séptima dimensión, sobre la “Salud y seguridad”, se evidencia una idea muy importante: el cuidado de la salud mental como un reto pendiente. Los resultados de la investigación muestran que los/as voleibolistas se exponen a situaciones de ansiedad, presión y estrés con su trabajo. Esto es coincidente con lo encontrado en investigaciones similares. Por ejemplo, Bertón (2018) menciona que los eventos propuestos por la FIVB o las competiciones anuales de los clubes conllevan una situación de estrés físico y psíquico permanente, donde se debe mantener una forma deportiva óptima sin que disminuyan los niveles de rendimiento. En la misma línea, Vega et al. (2014) encuentran que en el voleibol de alto nivel existe una gran influencia del estado de ánimo sobre el rendimiento. Esta investigación señala que la depresión es el factor más determinante debido a su naturaleza desmotivadora, pero este trastorno emocional (a diferencia de otros) no ha sido mencionado por nuestros/as participantes. Puede ser comprensible que los/as deportistas sufran este tipo de trastornos dada su exposición a situaciones de estrés, autoexigencia, etc. El problema es que, tal y como se evidencia en esta investigación, las medidas preventivas y paliativas son insuficientes. Por tanto, consideramos que debe ponerse el foco de atención en este aspecto, y contar tanto en los clubs como en la Selección Nacional con dos cuestiones relevantes: la primera de ellas, es la incorporación de psicólogos/as deportivos. Esto es algo que ha sido planteado también en otras investigaciones, como por ejemplo en García-Naviera (2016), que resalta la figura del/a psicólogo/a en el deporte profesional y propone que las instituciones competentes organicen equipos interdisciplinarios de trabajo para que los/as deportistas tengan los recursos necesarios para poder dar su máximo rendimiento competitivo, sin olvidar la atención y el cuidado de su faceta personal. La segunda cuestión es la necesidad de formar al cuerpo técnico en aspectos psicológicos, idea que también se ha propuesto en otras investigaciones, por ejemplo en Domínguez et al. (2006) que considera que sería beneficioso, especialmente para los/as jugadores/as más jóvenes. También en Díaz (2008) se resalta la cantidad de problemas a los que deben enfrentarse los/as entrenadores/as de voleibol cuyo origen no es técnico-táctico, sino dentro del campo de intervención psicológica. Y Cabrera et al., (2023) añaden que esta formación de los/as entrenadores/as de voleibol debe tener presente herramientas psicosociológicas para potenciar la inteligencia colectiva del equipo.

Por último, en esta dimensión, encontramos que las personas entrevistadas mantienen discursos tajantes en contra de las sustancias dopantes, apoyando la ética del deporte y el juego limpio. Pero la mayoría manifiestan que la búsqueda de la mejora de rendimiento puede llevar al uso y abuso de sustancias dopantes. Esto se ve reflejado en Bertón (2018, p.103) donde indica que deportistas “desprovistos de buenos consejos y cuidados”, caen en su uso, y cita casos de voleibolistas internacionales que han dado positivo en dopaje: Alexander Markin en *Meldonium*, Jaqueline Carvalho en *Sibutramina* y Murilo Endres en *Furosemida*. Además, voleibolistas españoles también han protagonizado algún caso. Por ello, y como comentaron los/as entrevistados/as, las Federaciones, tanto Europea como Española, son las responsables de regular y concienciar de no realizar estas prácticas. La FIVB, avalada por el Comité Olímpico Internacional (COI), debe velar por regular y coordinar con las federaciones la lucha contra el dopaje, preservando el juego limpio y la igualdad de oportunidades (Bertón, 2018). En el siguiente enlace se puede observar las medidas de regulación en el año 2024 de la FIVB contra el dopaje, con los programas de educación y los distintos resúmenes y listados por año (<https://www.fivb.com/inside-fivb/medical/anti-doping/>).

Lo que sí apoyan los/as participantes es la ingesta de suplementos deportivos para el aumento de rendimiento, todos de ellos legales, principalmente proteína y creatina, este último con múltiples beneficios como la atenuación de la percepción del dolor en los/as jugadores/as de voleibol (Santi et al., 2020). Y es que, en la línea de Bertón (2018, p.102), la hiperespecialización del voleibol conlleva a que surjan teorías que promueven el desarrollo deportivo haciendo hincapié en la necesidad de una base nutricional que suplemente al entrenamiento deportivo.

6.2. Brechas de género en el Trabajo Decente

El segundo objetivo específico de la investigación era analizar si existen brechas de género en las condiciones laborales. Los hallazgos fundamentales se encuentran en los siguientes puntos:

El primero de ellos hace alusión a la “Gratificación del trabajo” y el reconocimiento de la sociedad, en general en España. Las voleibolistas se sienten menos valoradas, reclamando una regulación central que ayude a una mayor visibilidad de las competiciones del voleibol femenino español. El valor simbólico y social que se da a logros o éxitos de deportistas femeninas, tienden a relativizarse o disminuir su

importancia “en el seno de las federaciones” como evidencian Sánchez & Rodríguez, 2024, p. 123). Un ejemplo de ello es la diferencia en la repercusión mediática entre el deporte femenino y masculino, existente en la mayoría de deportes, como ponen de manifiesto diversas investigaciones (García, 2021; Martínez-Abajo et al., 2020).

El segundo de ellos hace alusión a la “Remuneración”. Y es en este punto donde se encuentra cierta discrepancia que puede poner de manifiesto una brecha de género, ya que por un lado se posicionan los discursos mayoritariamente masculinos, que apuntan a que el voleibol es uno de los deportes que más cerca se encuentra de conseguir la igualdad de género en el ámbito económico; y por otro lado, los discursos femeninos, que indican que, de ser hombres estarían cobrando un mayor salario. Este discurso liderado por las chicas, se presenta en la misma línea que el resultado obtenido en la investigación de Izquierdo (2022), donde más del 50% expone que sí que existen diferencias económicas favorables al voleibol masculino. Además, dada la precariedad existente en el contexto del voleibol español (masculino y femenino), los clubes dependen de ayudas públicas y las diferencias económicas llegan a través del patrocinio privado, que generalmente se decanta por el deporte masculino (Izquierdo, 2022). De acuerdo con Sánchez & Rodríguez (2024) una de las principales reclamaciones de las mujeres deportistas es el poco compromiso para patrocinar su deporte por parte de las entidades privadas. No obstante, cabe destacar que, como detallan Sánchez & Rodríguez (2024), al no existir convenio laboral específico para el voleibol, no existe un marco normativo que garantice la igualdad de género.

El tercer punto en el que se detectan brechas de género es sobre la “Protección social”. La maternidad es un momento vital que puede ocasionar obstáculos sociales en la vida de las mujeres deportistas. Ante ello, tanto los hombres como las mujeres entrevistados/as están de acuerdo en la necesidad de mejorar esta regulación y estandarizar estos derechos, en especial para las mujeres, para que ninguna tenga que plantearse si es un buen momento o no para ser madre por el momento de su trayectoria deportiva. Y es que, coinciden con Sánchez & Rodríguez (2024, p.129) en que “el sistema deportivo no está adaptado a la naturaleza biológica de las mujeres” motivo que supone un hándicap en su carrera deportiva profesional, incluyendo el período de lactancia, pudiendo quedar desamparadas si no existe ningún contrato laboral, y sin la regulación necesaria que garantice las oportunidades de continuar en el deporte profesional tras el embarazo, pese a estar en edad y condiciones físicas de poder hacerlo.

El último punto en el que se detectan diferencias de género es en la “Salud y seguridad”. Por un lado, en referencia a la salud mental, la investigación muestra que los discursos que manifiestan haber vivenciado situaciones de ansiedad a lo largo de su trayectoria deportiva son las mujeres. Los hombres no citan la ansiedad (uno de ellos hace alusión a la “presión”). Esto podría sugerir que las experiencias emocionales y las formas de expresarlas difieren según el género en el contexto deportivo. Esto coincidiría con la investigación de Correia & Rosado (2019), donde encontraron que, aunque en el contexto de los deportes individuales, las deportistas femeninas presentaron mayores niveles de ansiedad deportiva general.

Por otro lado, la investigación también pone de manifiesto la necesidad de tener más en cuenta cuestiones relacionadas con el sexo, como la menstruación. Pese a existir pequeñas medidas en diferentes clubes o la selección nacional, sí que consideran necesario el estudio más amplio de este ámbito, ya que influye de una forma directa al rendimiento deportivo y a su salud general, debido a que en determinados días del ciclo menstrual aumenta la predisposición a sufrir lesiones, en especial en la influencia en la propiocepción de la deportista (Gómez, & Mernes Binagi, 2021). El hecho de que los entrenadores de equipos femeninos no tengan en cuenta cuestiones relacionadas con la menstruación, que repercuten en el rendimiento presente y futuro, con posibles lesiones, es un aspecto que también destacan Sánchez & Rodríguez (2024) a mejorar en sus propuestas para una mayor igualdad en el deporte profesional.

7. Conclusiones y aplicaciones prácticas

Tal y como se ha señalado al inicio de la discusión, las condiciones laborales en el contexto del voleibol profesional es un tema muy poco estudiado. Por lo tanto, consideramos que este estudio puede dar visibilidad al tema.

En relación con el primer objetivo específico de la investigación, en base a las dimensiones del Trabajo Decente, respecto de los “Principios de respeto en las relaciones” los y las voleibolistas profesionales entrevistados/as sugieren que pese a existir relaciones de buena confianza entre los miembros de los equipos, la discriminación por edad (edadismo) está presente en el voleibol, afectando al sueldo, la percepción de los/as jóvenes y su experiencia en el entorno laboral. Se hace necesario estudiar esta desigualdad salarial e intentar alcanzar una mayor equidad.

En cuanto a la “Carga de trabajo”, el número de horas semanales y los meses donde no existe competición son dos aspectos que se deberían regular para que los/as deportistas de voleibol tengan unas condiciones más justas. Por lo tanto, sería importante regular los contratos laborales de los/as deportistas para encontrar soluciones o alternativas a los períodos de inactividad competitiva. Períodos donde, en la mayoría de las ocasiones, los gastos relacionados al cuidado de su forma física deportiva, como preparadores/as físicos/as o nutricionistas, corren a cargo del/a deportista. Por otro lado, la intensidad y dedicación diaria, la mentalidad del deportista y la compensación son aspectos clave que los/as jugadoras de voleibol valoran a la hora de centrarse en su carrera profesional. Se destaca que un aumento de la remuneración posibilitaría una vida digna y reduciría la incertidumbre del futuro, ayudando a los/as deportistas a poder centrarse plenamente en su desempeño deportivo. Es necesario regular de una forma diferente este sector laboral respecto de los trabajos convencionales ya que pese a no considerar excesivas las horas de trabajo, el compromiso diario con una mentalidad constante hacia el voleibol, incluso en el tiempo libre, lleva a una dedicación casi en exclusiva para el deporte.

Respecto de la “Gratificación del trabajo”, la cobertura mediática del voleibol en España hace que los/as deportistas se sientan poco valorados/as por parte de la sociedad, reclamando un mayor apoyo social, incluyendo los patrocinios privados.

En relación con la “Remuneración” los/as voleibolistas en España consideran que no es digna, agravándose el problema por la corta duración de los contratos laborales, únicamente del período competitivo. Haciendo necesario la implementación de un

convenio colectivo que regule un salario mínimo digno para todos/as los/as voleibolistas profesionales en España.

Respecto de la “Protección social”, la disparidad de opiniones, hacen necesario pedir una mejor regulación que estandarice estos derechos básicos, permitiendo a todos/as los/as deportistas acogerse a ellos independientemente de sus situaciones personales y acuerdos contractuales, en especial de los derechos de maternidad y paternidad. Además, la reinserción al mundo laboral es necesaria tras la retirada deportiva del voleibol en activo, siendo un momento crítico que necesita ser asesorado mediante planes de ayuda durante la etapa en activo y al final de esta.

Respecto de las “Oportunidades de desarrollo profesional”, los/as voleibolistas coinciden que salir a jugar en una Liga del extranjero ayuda a su desarrollo personal y profesional con una mejora de condiciones laborales y apoyo social, siendo contradictorio con lo expuesto en el “Catálogo de Puestos de Difícil Ocupación” en España, donde se encuentra la profesión de deportista.

Respecto de la dimensión de “Salud y seguridad”, queda patente que la salud mental es un aspecto determinante en el rendimiento deportivo, y que los/as deportistas necesitan del cuidado de esta para poder desempeñar su actividad profesional en buenas condiciones y de una manera positiva y saludable, en un ambiente que no ponga en riesgo su bienestar, por lo que la inclusión de ayuda psicológica en los cuerpos técnicos es un elemento fundamental para salvaguardar el rendimiento deportivo y el cuidado personal de los/as deportistas.

En relación con el segundo objetivo específico de la investigación, respecto de las brechas de género, de momento en el voleibol español no existe un marco normativo que garantice la igualdad, por lo que hasta que no exista un convenio colectivo, esta no se podrá comprobar.

En este sentido las mujeres entrevistadas consideran que existe discriminación en su remuneración en comparación de los hombres voleibolistas en España, reclamando una mayor atención por parte de los compromisos privados. Además, en el contexto social se sienten menos valoradas que sus compañeros masculinos, por lo que piden una mejor regulación central que les permita tener una mayor visibilidad en la sociedad.

Por otro lado, aparecen cuestiones sociales vinculadas a aspectos biológicos que consideran que deberían considerarse y regular de una mejor manera en pro de su salud y rendimientos: la maternidad y la menstruación. Respecto al primero, el derecho a la baja de maternidad ha de regularse de una forma total, permitiéndoles acogerse a él sin ningún perjuicio a su carrera deportiva en activo, incluyendo la vuelta a la competición profesional tras el embarazo. Respecto de la menstruación se necesita una mayor investigación de la temática y una mayor formación al respecto por parte de todos los estamentos que regulan y dirigen el deporte profesional, incluyendo entrenadores/as, para que sea posible la implementación de mejoras en el entrenamiento de voleibol durante estos períodos menstruales que vayan a favor de la salud de las deportistas.

Por último, en relación con el tercer objetivo de la investigación, las posibles áreas de mejora y aplicaciones prácticas de la temática, las principales ideas emergentes en la investigación son las siguientes:

La primera, la creación de nuevas políticas que protejan de una mejor manera a los/as jugadores/as. En especial en la creación de un convenio colectivo que permita juntar las fuerzas de todos/as los/as voleibolistas y permitirles negociar unas condiciones mínimas para toda la competición, independientemente de su negociación individual. En él se debería poner especial atención a la duración del contrato, al número de horas semanales y a los derechos sociales básicos de los/as deportistas. En concreto, esta normativa debería fijar una remuneración mínima digna e igualitaria para ambas competiciones que garantice la igualdad y que permitiese a los/as jugadores/as dedicarse de forma exclusiva al voleibol profesional, sin tener que estar centrados en otras cuestiones debido a la incertidumbre de su futuro. Esta propuesta ayudaría a que los/as voleibolistas españoles no tuviesen que emigrar para una mejora de sus condiciones laborales y pudiesen seguir desarrollándose personal y profesionalmente en España, evitando, en la medida de lo posible, fomentar que la profesión de deportista sea una Ocupación de Dificil Cobertura en España, como lo es actualmente. Además, con el convenio colectivo se podría regular de forma estándar los derechos sociales, permitiendo a todos los/as deportistas acogerse a ellos, en especial de los derechos de maternidad y paternidad, con una regulación total hacia las mujeres.

En segundo lugar, se propone tener planes de ayuda para preparar a los/as voleibolistas para el momento de su retirada del contexto profesional y la posible incorporación a un nuevo contexto laboral, proporcionando ayuda con programas de asesoría deportiva.

En tercer lugar, se propone contar, tanto en los clubs como en la Selección Nacional, con psicólogos/as deportivos que permitan apoyar a los/a deportistas, desde la prevención, y proteger su salud mental para poder dar su máximo rendimiento competitivo, sin olvidar la atención y el cuidado de su faceta personal. Y además, se propone la implementación en la formación de los cuerpos técnicos de la rama de psicología del deporte, para preparar mejor al cuerpo técnico para atender a los/as deportistas en los aspectos psicológicos y dotarlos/as de herramientas psicosociológicas para potenciar la inteligencia colectiva del equipo. Es muy importante que, tanto los/s psicólogos/as deportivos como la formación que reciba el cuerpo técnico sobre aspectos relacionados con la psicología deportiva, consideren las cuestiones de género, pues como muestra la evidencia científica, las experiencias emocionales y las formas de expresarlas difieren según el género en el contexto deportivo.

En cuarto lugar, se recomienda realizar investigaciones sobre cómo afectan al voleibol profesional femenino las cuestiones relacionadas con el sexo, como la menstruación y encontrar medidas que optimicen el rendimiento deportivo con aplicaciones prácticas. Además, se recomienda que los resultados de estas investigaciones se muestren en las diferentes formaciones y cursos de técnicos/as.

En quinto lugar, se recomienda que la Federación Española implementase un plan de mejora de la cobertura mediática de la Superliga Masculina y la Liga Iberdrola Femenina, para que existiese una mayor repercusión social que ayudase al aumento de ingresos privados. Además, sería importante fomentar el compromiso para patrocinar el voleibol femenino por parte de entidades privadas.

8. Limitaciones del estudio y posibles líneas de investigación

En la investigación se identificaron dos limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. Por un lado, las personas entrevistadas fueron ocho. Esto debe considerarse, pues no es posible hacer generalizaciones de los hallazgos. Por otro lado, las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual debido a consideraciones logísticas, como el ahorro de desplazamientos y la comodidad de los/as participantes. Por lo que, ha de considerarse que esta modalidad en ocasiones, puede influir en la calidad de las respuestas o en la interacción durante las entrevistas (por ejemplo, cuando la señal de Internet no es buena).

Consideramos que aunque este estudio proporciona información valiosa, es importante reconocer estas limitaciones al interpretar los resultados.

En cuanto a las posibles futuras investigaciones, encontramos tres líneas de investigación principales. En primer lugar, ampliar el número de participantes para obtener una visión más completa y representativa. Por otro lado, analizar la relación del voleibol español con las ciudades pequeñas, pudiendo estudiar las razones por las que los equipos de la liga española con mayor éxito y seguimiento suelen ser aquellos de ciudades de menor población. Y por último, se podría analizar y buscar soluciones con medidas que retengan a los/as jugadores/as cuyo pensamiento es trasladarse a otros países para un crecimiento personal y profesional.

9. Referencias

- Afonso, G. F., & Marchi Júnior, W. (2012). Como pensar o voleibol de praia sociologicamente. *Motriz: Revista de Educação Física*, 18, 72-83. <https://doi.org/10.1590/S1980-65742012000100008>
- Arese, C. (2020). El edadismo laboral y previsional. *Revista de Derecho de las Minorías*, (3). [https://doi.org/10.22529/rdm.2020\(3\)05](https://doi.org/10.22529/rdm.2020(3)05)
- Arias, F. (2023). El paradigma pragmático como fundamento epistemológico de la investigación mixta. Revisión sistematizada. *Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica e Investigativa*, 12(2), 11-24. <https://doi.org/10.54753/eac.v12i2.2020>
- Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., ... & Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación para las ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. Universidad de la República de Uruguay. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/4544>
- Bertón, J. N. (2018). *Voleibol. La constante búsqueda de la espectacularidad* (Tesis Doctoral, Universidad Nacional de La Plata). <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/67502>
- Cabrera, Y., Macías Chávez, A. R., & Martínez, F. F. (2023). Análisis comparativo del proceso de inteligencia deportiva de los entrenadores de voleibol. *Ciencia y Deporte*, 8(3), 363-378. <https://doi.org/10.34982/2223.1773.2023.V8.No3.005>
- Camilo, J. D. O., & Rubio, K. (2020). A naturalização do mal e os assédios no esporte de rendimento. *Trabalho e Esporte: Precariedade, invisibilidade e desafios*. Laços
- Camilo, J. D. O., & Viana-Meireles, L. G. (2022). Atletas de Mixed Martial Arts (MMA): Trabalhadores Precários e Invisíveis. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 22(2), 566-586. <https://doi.org/10.12957/epp.2022.68636>
- Cerón, M. C., & Cerãon, M. C. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Consejo Superior de Deportes, CSD (2024). *Memoria 2022, Licencias y Clubes federados*. Licencias. Recuperado de

<https://www.csd.gob.es/sites/default/files/media/files/2023-07/Licencias%20y%20Clubes%202022-2.pdf>

Correia, M., & Rosado, A. (2019). Anxiety in athletes: Gender and type of sport differences. *International Journal of Psychological Research*, 12(1), 9-17. <https://doi.org/10.21500/20112084.3552>

De Toscano, G. T. (2009). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. *Graciela Tonon (comp.)*, 46, 45-73.

Díaz, J. D. (2008). Necesidades de asesoramiento psicológico de entrenadores de voleibol. *Cuadernos de psicología del deporte*, 8(2), 83-99. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/54431>

Domínguez, A. M., Arroyo, M. P. M., Gallego, D. I., González, L. G., & del Villar Álvarez, F. (2006). Estudio del conocimiento declarativo en función de la experiencia y de la edad en jugadores jóvenes de voleibol. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 2(5), 73-80. <https://www.redalyc.org/pdf/1630/163017530004.pdf>

Federación Internacional de Voleibol, FIVB (2021). *Reglas Oficiales de Voleibol 2021-2024*. Real Federación Española de Voleibol, RFEVB. Recuperado de https://www.rfevb.com/Files/Descargas/FIVB-Volleyball_Rules2021_2024-SP-pdfEs20220517034448.pdf

Federación Internacional de Voleibol, FIVB (11 de junio de 2024) *Anti-doping*. FIVB Recuperado el 11 de junio de 2024 de <https://www.fivb.com/inside-fivb/medical/anti-doping/>

Ferraro, T., Pais, L., Rebelo dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>

García, M. B. (2021). Mercantilización y género en el deporte. *EmásF: revista digital de educación física*, (70), 8-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7892337>

- García-Naviera, A. (2016). Área de Psicología de la Real Federación Española de Atletismo: programación y desempeño profesional. *Cuadernos de psicología del deporte*, 16(1), 251-258. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/254611>
- Ghiotto, L., & Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44, 113-120. <https://www.herramienta.com.ar/?id=1285>
- Gómez, E. E. (2009). Perspectivas en el análisis cualitativo. *Theoria*, 18(2), 55-67. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29917006005.pdf>
- Gómez, L. B., & Mernes Binagi, C. A. (2021). *Comportamiento propioceptivo de rodilla con el uso de rodillera deportiva en jugadoras aficionadas adolescentes de Voleibol*. (Tesis Doctoral, Universidad de Gran Rosario). <https://hdl.handle.net/20.500.14125/348>
- Guillen, L., Martínez, L., & Montano, F. (2018). La responsabilidad social en el marketing deportivo. *Revista universidad y sociedad*, 10(2), 175-180. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-175.pdf>
- Hammer, D., & Wildavsky, A. (1990). La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. *Historia y fuente oral*, 23-61. <https://www.jstor.org/stable/27753290>
- Iñiguez, L. (2004). *Manual de Análise do Discurso em Ciências Sociais*. Vozes.
- Izquierdo, M. J. (2022). *La precariedad laboral en los deportes minoritarios: El Voleibol*. (Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid) <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/53906>
- Junior, N. K. M. (2012). História do voleibol, parte 1. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, (169). <https://www.efdeportes.com/efd169/historia-do-voleibol-parte-1.htm>
- Lara, C. S. (2020). Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 21-56. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.990>
- Latour, B. (2012). *Reagregando o Social: uma introdução a Teoria do Ator-Rede*. EDUFBA.

- Law, J. (2004). *After method: mess in social science research*. Routledge.
- Law, J. (2006). Traduction/Trahison : Notes on ANT. *Convergencia*, 13, 47-72. <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v13n42/v13n42a4.pdf>
- Law, J., & Mol, A. (2008). El actor-actuado: La oveja de la Cumbria en 2001. *Política y Sociedad*, 45(3), 75-92. <https://oro.open.ac.uk/21384/1/Law%2023110-23129-1-PB.PDF>
- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad. *Boletín Oficial del Estado*, 274, de 15 de noviembre de 1988. <https://www.boe.es/eli/es/l/1988/11/11/34/con>
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. *Boletín Oficial del Estado*, 314, de 31 de diciembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/30/39>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Methodos*, 1, 88-97. <http://dx.doi.org/10.31009/methodos.2020.i01.08>
- Maior, G. M. M. S., & Maior, J. L. S. (2020). Trabalho e esporte: uma contribuição à consciência de classe do atleta profissional. En VVAA, *Trabalho e Esporte: invisibilidade e desafios* (pp. 23-39). Laços.
- Martínez-Abajo, J., Vizcarra, M. T., & Lasarte, G. (2020). Percepción de las deportistas de su trato mediático. *Apunts. Educación física y deportes*, 1(139), 73-82. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2020/1\).139.10](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2020/1).139.10)
- Menegatti, M., & Rubini, M. (2017). Gender Bias and Sexism in Language. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.470>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 15 de junio de 2024 de <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (10 de junio de 2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 27 de mayo

de 2024 de <https://www.ilo.org/es/resource/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

Organización Internacional del Trabajo, OIT (26 de enero de 2024). *Acerca de la OIT*.

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 26 de enero de 2024 de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Pallarés, S., Azócar, F., Torregrosa, M., Selva, C., & Ramis, Y. (2011). Modelos de trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una carrera profesional alternativa. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 6(17), 93-103. <https://doi.org/10.12800/ccd.v6i17.36>

Pérez, B. D., Giménez, A. R., & de Sotomayor Posadillo, A. Á. (2023). Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (47), 557-564. <https://doi.org/10.47197/retos.v47.93006>

Pérez, L., Sánchez, Á., & Viñas, A. I. (2020). Calidad del empleo e igualdad de género. Una propuesta de medición y aplicación en España. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 20(1), 77-94. <https://www.usc.gal/economet/reviews/eers2016.pdf>

Prato, L., Ramis, Y., & Torregrossa, M. (2020). Transición cultural y migración deportiva en el deporte de élite: una metasíntesis. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 15(45), 387-400. <https://doi.org/10.12800/ccd.v15i45.1516>

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 153, de 27 de junio de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/06/26/1006/con>

Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/09/28/822/con>

Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. *Boletín Oficial del Estado*, 177, de 25 de julio de 2007, páginas 32240 a 32247. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/13/971>

- Real Federación Española de Voleibol, RFEVB (2024). *La historia del voleibol*. Peque Voley RFEVB. Recuperado de https://www.pequevoley.com/pdf/historia_del_voleibol.pdf
- Real Federación Española de Voleibol, RFEVB (2024). *Normas Liga Iberdrola - temporada 2023 - 2024*. Descargas RFEVB. Recuperado de <https://www.rfevb.com/Files/Descargas/NEVB%202324%20-%20Normas%20Superliga%20Femenina%203-11-23-pdfEs20231107094026.pdf>
- Real Federación Española de Voleibol, RFEVB (2024). *Normativa de ayudas, becas y premios para deportistas de Voleibol*. Descargas RFEVB. Recuperado de https://www.rfevb.com/Files/Descargas/2023%20Normativa%20de%20Ayudas%20Becas%20y%20Premios%20para%20deportistas_VOLEIBOL-pdfEs20230523115304.pdf
- Robert, R. E., Rabilero, H. R., Pérez, A. M., Álvarez, J. A., Dos Santos, M. J., & Espinosa, A. C. (2021). Entrenamiento sociopsicológico para el liderazgo en capitana de equipo de voleibol escolar. *Revista científica especializada en Ciencias de la Cultura Física y del Deporte*, 18(48), 89-101. <https://deporvida.uho.edu.cu/index.php/deporvida/article/view/683/1891>
- Rubio, K., & Camilo, J. A. O. (2020). Trabalho e esporte: uma contribuição à consciência de classe do atleta profissional. En VVAA, *Trabalho e Esporte: invisibilidade e desafios* (pp. 40-55). Laços.
- Sánchez, D. M., & Rodríguez, M. M. (2024). ¡Se acabó!: La rebelión del deporte femenino ante el machismo institucionalizado. *Revista de estudios socioeducativos*, (12), 11. <https://revistas.uca.es/index.php/ReSed/article/view/10840/11692>
- Santi, M. C., Galán, B. S. M., Terrazas, S. I. M., De Carvalho, F. G., Vieira, T. S., Silveira, G. C., ... & de Freitas, E. C. (2020). Effect of creatine supplementation on muscle damage markers and physical performance in volleyball athletes. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 15(45), 377-385. <https://doi.org/10.12800/ccd.v15i45.1515>

- Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. *Cinta de moebio*, (49), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2014000100001>
- Szesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination?. *Frontiers in psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>
- Selva, C., Pallarès, S., & González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de psicología del deporte*, 22(1), 0069-76. <https://ddd.uab.cat/record/114109>
- Soto-Lagos, R., Navarrete, M., Freire, S., López, J. C., Martínez, S., Vélez, J., Cortés, A. C., & Quijada, N. (2021). Argumentos para reconocer a los deportistas como trabajadores públicos civiles: más allá de la carrera dual. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 43. <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e000120>
- Torrebadella-Flix, X. (2019). Los orígenes del voleibol en España en el contexto escolar, militar y civil (1920-1938). *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 15(56), 187-208. <https://www.redalyc.org/journal/710/71065359007/71065359007.pdf>
- Trindade, V. A. (2016). Entrevistando en investigación cualitativa y los imprevistos en el trabajo de campo: de la entrevista semiestructurada a la entrevista no estructurada. En P. Schettini e I. Cortazzo, *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa* (pp. 18-32). Editorial de la Universidad de La Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo_.pdf?sequence=1
- Universidad de Valladolid (31 de enero de 2013). *Código de Buenas Prácticas en Investigación*. UVA Investiga. Recuperado el 02 de febrero de 2024 de <https://investiga.uva.es/buenas-practicas/politicas-de-investigacion/codigo-de-buenas-practicas-en-investigacion/>
- Vega, R. D. L., Ruiz, R., Tejero, C., & Rivera, M. (2014). Relación entre estados de ánimo y rendimiento en voleibol masculino de alto nivel. *Revista de psicología del deporte*, 23(1), 0049-56. <https://ddd.uab.cat/record/119061>

Vega-Malagón, G., Ávila, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-, N., Becerril, A., & Leo, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15). <https://core.ac.uk/reader/236413540>

10. Anexos

Anexo I

Guion de la entrevista semiestructurada deportistas profesionales

PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y DE CARACTERIZACIÓN					
Datos sociodemográficos		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre y apellidos: - Edad: - Género: - Estudios más altos terminados: - Lugar de nacimiento: - Lugar de residencia actual: - Personas a cargo (quiénes son): 			
Datos de caracterización del/a deportista		<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el deporte al que te dedicas?: - ¿En qué categoría compites?: - ¿Formas parte de algún equipo/club?: - ¿Formas parte de alguna selección nacional?: 			
Contextualización sociohistórica		<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuándo y cómo comenzaste a practicar este deporte y como fue la evolución hasta dedicarte de forma profesional? - ¿Cuánto tiempo llevas dedicándote de manera profesional a este deporte? 			
Ingresos anuales habituales del/a deportista					
<ul style="list-style-type: none"> - Responder sobre el año pasado (2023) / temporada actual (2023/24) - Poner la institución/empresa (ejemplo: premio del Ayuntamiento X, etc.) 					
¿Tus ingresos anuales/mensuales principales proceden de tu actividad deportiva?					
Procedentes del deporte de élite (deportista de alto nivel sin vinculación contractual)		Procedentes del deporte como actividad profesional (con vinculación contractual)		Procedentes de otras fuentes	
		<p>¿Contrato a jornada completa o parcial y número determinado de horas? ¿Es la misma jornada para todos/as los/as componentes del equipo? En caso afirmativo, ¿Desempeñan o existen diferentes funciones a realizar?</p>			
Fijos (permanente-anual)	Esporádicos	Fijos (fijo-discontinuo)	Esporádicos	Fijos	Esporádicos
Ejemplos: beca de federaciones, instituciones públicas, patrocinio	Ejemplos: premios al ganar alguna carrera o pelea	Ejemplos: club, patrocinador, institución, promotor	Ejemplos: premios al ganar alguna carrera /pelea, etc., primas	Ejemplos: alquiler de una vivienda, trabajo como agricultor	Ejemplos: trabajo en un campamento

DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE

1. Principios de respeto en las relaciones

1.1. ¿Sientes una relación de confianza con las personas implicadas en tu trabajo (entrenador/a, staff,

<p>compañeros/as, etc.)?</p> <p>1.2. ¿Cómo se toman las decisiones que afectan a tu trabajo (las consensuan y luego te las notifican, formas parte de ellas, etc.)?</p> <p>1.3. ¿Crees que, en el entorno laboral, te aceptan tal y como eres (sin discriminar por la edad, etnia, religión, orientación política, sexual, etc.)?</p> <p>1.4. ¿Te sientes libre para expresar tus opiniones en el trabajo? ¿Estas son bien recibidas?</p>
2. Carga de trabajo
<p>2.1. ¿Cómo evalúas el número medio de horas que trabajas (incluyendo entrenamientos, competiciones, terapias, participación en eventos, etc.)?</p> <p>2.2. ¿Consideras suficientes tus periodos de descanso diarios, semanales y las vacaciones anuales?</p> <p>2.3. Tienes libertad para proponer descansos/vacaciones si los necesitas (por ejemplo, para recuperarte, si tienes algún compromiso, etc.)? ¿Y cómo se reciben tus propuestas?</p> <p>2.4. Háblame de la conciliación de tu trabajo como deportista con tu vida familiar/personal. ¿Dejas de hacer algunas cosas por ser deportista?</p>
3. Gratificación del trabajo
<p>3.1. ¿En qué medida tu trabajo contribuye a tu realización personal? ¿Crees que ser deportista es importante para tu identidad personal? ¿Te hace sentir bien emocionalmente ser un deportista?</p> <p>3.2. ¿Crees que la sociedad reconoce tu labor? (el club, los patrocinadores, instituciones, afición ...)</p>
4. Remuneración
<p>4.1. Solamente si en la caracterización inicial hay ingresos de otra actividad (además de la de deportista): ¿Qué actividad profesional consideras que es tu ocupación principal?</p> <p>4.2. ¿Crees que la compensación (remuneración económica, en especie, etc.) es digna y te permite vivir con independencia (o mantener a quien depende de ti)?</p> <p>4.3. Hay algunos deportes como el boxeo donde si el/la deportista no pelea, no obtiene remuneración. Por el contrario, en otros deportes como por ejemplo el baloncesto, la remuneración en la temporada no se ve alterada si un/a jugador/a no juega un partido. ¿Cómo es en tu caso? (en caso de ser como en el boxeo, preguntar si esto supone alguna dificultad para mantener el nivel de independencia)</p> <p>4.4. ¿Te preocupa que una bajada de rendimiento pueda influir en tu remuneración?</p> <p>4.5. ¿Crees que la remuneración sería diferente si fueses de otro sexo? ¿Conoces casos concretos de que esto sea así? (INVITARLES A DESARROLLAR LA RESPUESTA: opiniones, sentimientos...)</p> <p>4.6. ¿Tienes gastos a los que debes hacer frente para realizar tu trabajo como deportista, tales como: costes de profesionales (fisio, nutricionista, psicólogo, mánager...), material, ¿transporte?</p>
5. Protección social
<p>5.1. ¿Tienes derecho a vacaciones, baja médica o a otros derechos sociales (ejemplo: cuidado por persona ingresada, muerte de familiar, etc.)?</p> <p>5.2. ¿Cómo percibes la protección que has recibido o recibirías ante determinados riesgos laborales o en caso de lesión o enfermedad? (de alguna institución, de programas sociales, seguridad social, ayudas públicas, seguros de salud, etc.).</p> <p>5.3. ¿Cuentas con alguna medida (en tu club, institución, etc.) para la reducción de jornada (o metas) en caso de baja maternal/paternal, lactancia, cuidado de ascendientes, etc.?</p> <p>5.4. En España normalmente se requieren 35 años de cotización para cobrar una jubilación completa. ¿Será posible en tu caso? ¿Qué opinas?</p> <p>5.5. ¿Has experimentado situaciones de discriminación en relación con la protección social en función de tu sexo? ¿Crees que sería diferente si fueses chica/o?</p>
6. Oportunidades de desarrollo profesional
<p>6.1. (ACTUALMENTE) ¿Crees que las oportunidades actuales son suficientes y adecuadas (número de ligas, competiciones, torneos, etc.)?</p> <p>6.2. (A CORTO PLAZO) Háblame sobre las expectativas (como deportista en activo): ¿crees que será posible avanzar profesionalmente en tu deporte (mejores oportunidades) y mejorar tus ingresos procedentes del deporte? (becas, patrocinios, contratos, etc.)</p> <p>6.3. (A MEDIO-LARGO PLAZO) ¿Crees que cuando termine tu actividad profesional como deportista,</p>

crees que podrás reorientar tu vida profesional con facilidad? ¿Qué planes tienes? ¿Y vinculados a tu deporte?

6.4. ¿Consideras que si fueses hombre/mujer (del sexo contrario) tendrías más oportunidades? (tanto en la actualidad como cuando termines tu etapa profesional/alto nivel)

7. Salud y seguridad

7.1. ¿Cómo consideras tu salud mental? ¿Has tenido alguna enfermedad/trastorno que te gustaría compartir (por ejemplo, depresión, fobias, burnout)? ¿Y en el entorno?

7.2. ¿Crees que tienes los recursos materiales (instalaciones, material y equipamiento deportivo, etc.) y humanos (médicos, fisioterapeutas, psicólogos, etc.) necesarios para garantizar tu salud y seguridad? ¿Quién los costea?

7.3. ¿El equipo/staff considera cuestiones relacionadas con el sexo (consideración de la menstruación, hormonales de los aspectos biológicos diferentes de hombres y mujeres, aspectos nutricionales, etc.) o con el género (cuestiones psicosociales)?

7.4. ¿Consideras que el deporte de elite o profesional puede conllevar al uso y abuso de determinadas sustancias dopantes para aumentar el rendimiento?

7.5. ¿Consideras que el deporte de elite o profesional puede llevar a sufrir adicciones a sustancias (drogas...)? ¿Y a otro tipo de adicciones (juego, RRSS...) y/o trastornos (ejemplos: vigorexia, anorexia, trastorno obsesivo-compulsivo...)?