

Study of the labor characteristics in managerial positions of sports organizations in the Community of Madrid: A gender perspective

Estudio de las características laborales en puestos directivos de organizaciones deportivas de la Comunidad de Madrid: Una perspectiva de género

Jana Gallardo Pérez^{1*}, Jairo León Quismondo²

¹ Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), Spain.

² Universidad Europea de Madrid, Spain.

* Correspondence: Jana Gallardo Pérez; janagp8@gmail.com

ABSTRACT

The labor situation of women and men in the sports sector has traditionally been different, affected mainly by factors, such as motherhood or cultural aspects. The aim of this research was to explore the labor situation of women and men who hold managerial positions within sports organizations located in the Community of Madrid (Spain). For this purpose, a sample of 401 participants (200 women and 201 men) from various public and private sports organizations was surveyed. A questionnaire was applied for collecting data on their labor situation and analyzed with the Chi-square test, the Phi coefficient, or the Contingency coefficient (CC). Among the main results, a higher representation of men (55.2%) compared to women (38.5%), as well as a salary gap, was observed in management positions within sports organizations. These data are considered of interest, mainly for the personnel selection departments of the different sport entities, as well as to promote equity policies at any organizational level.

KEYWORDS

Salary Gap; Sport Management; Sport Organizations; Glass Ceiling; Working Hours

RESUMEN

La situación laboral de mujeres y hombres en el sector deportivo ha sido tradicionalmente diferente, influenciada principalmente por factores como la maternidad o aspectos culturales. El objetivo de esta investigación fue explorar la situación laboral de mujeres y hombres que ocupan cargos directivos en organizaciones deportivas ubicadas en la Comunidad de Madrid (España). Para ello, se encuestó a una muestra de 401 participantes (200 mujeres y 201 hombres) de diversas organizaciones deportivas, tanto públicas como privadas. Se aplicó un cuestionario para recopilar datos sobre su situación laboral, los cuales fueron analizados mediante la prueba de Chi-cuadrado, el coeficiente Phi o el coeficiente de contingencia (CC). Entre los principales resultados, se observó una mayor representación de hombres (55,2%) en comparación con las mujeres (38,5%), así como una brecha salarial en los puestos directivos dentro de las organizaciones deportivas. Estos datos se consideran de interés, principalmente para los departamentos de selección de personal de las distintas entidades deportivas, así como para fomentar políticas de equidad en cualquier nivel organizacional.

PALABRAS CLAVE

Brecha Salarial; Gestión Deportiva; Organizaciones Deportivas; Techo de Cristal; Jornada Laboral

1. INTRODUCCIÓN

En España, las mujeres representan el 45% de la población activa, siendo esta cifra muy similar a la cifra que arroja la Unión Europea, que es de un 46% (Eurostat, 2021), siendo la tasa de empleo para las mujeres de un 59% (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Desde 2005, la brecha de género en el empleo ha disminuido considerablemente, pero aun así, en 2019 la tasa de empleo seguía siendo un 11,7% más alta en hombres que en mujeres (Eurostat, 2021). Además, en los estados miembros de la Unión Europea, las mujeres suelen mostrar menores tasas de empleo que los hombres, con grandes variaciones en algunos de los países. Todo ello sucede a pesar de que el colectivo femenino cada vez obtiene una mejor cualificación año tras año, llegando incluso a superar al colectivo masculino en algunos tramos de edad. Por ejemplo, en el año 2016, el 44% de las mujeres con edad comprendida entre los 30 y los 34 años tenían educación terciaria o superior, frente al 34% de los hombres de la misma franja de edad (Eurostat, 2021).

En España, la tasa de actividad varía en función de diferentes variables. Una de las más influyentes es la situación familiar de la mujer. Según González-Tirados (2010), en España la tasa de

actividad varía según la situación familiar de la mujer, el 73% de las mujeres que trabajan son separadas y divorciadas, el 60% solteras, el 45% casadas y el 8% viudas. La tasa de actividad de las mujeres universitarias es del 85%, mientras que en mujeres con estudios secundarios es del 52%, un porcentaje bastante inferior al de los hombres, con un 76%. La población con estudios primarios en España es ligeramente superior en mujeres (6,9%) que en hombres (3,9%). Asimismo, dentro del grupo con mayores estudios universitarios de segundo ciclo, las mujeres representan el 49%; mientras que las mujeres que cuentan con el tercer ciclo (Doctorado) son el 36%. Estas cifras en Europa ascienden al 58% (segundo ciclo) y al 41% (tercer ciclo, doctorado), respectivamente (González-Tirados, 2010).

Aunque son varios los factores que condicionan estos números, la maternidad es uno de los factores que más negativamente inciden sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo, influyendo también en su posterior carrera profesional. Durante la última década, se han producido avances en la reducción del impacto negativo de la maternidad sobre el empleo. La tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años es superior entre aquellas que no tienen hijos, ascendiendo hasta el 72,8%, descendiendo a medida que aumenta el número de hijos. Aquellas que tienen uno o dos hijos presentan una tasa de empleo del 69%, mientras que aquellas que tienen tres hijos o más no superan el 53,7% de empleabilidad (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Esta situación es similar a la observada en la Eurozona, donde la tasa de empleo de las mujeres sin hijos es del 77,4% y baja al 58,3% para aquellas con tres o más hijos. Por lo tanto, estos datos evidencian algo que ya constata la Encuesta de Población Activa (EPA): las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría, en las mujeres (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Al finalizar 2020, entre los ocupados que tuvieron jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo y/o cuidado de familiares, el 67,8% eran mujeres. No obstante, desde que se iniciaron estos análisis en 2008, esta cifra cada vez es más equitativa y próxima al 50% (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Si observamos las tasas de inactividad laboral, el colectivo femenino también presenta tasas más elevadas. Un 15,6% de las mujeres lo está por cuidado de hijos o familiares, un 16,2% por jubilación y un 14,1% por estudios. Las razones de la inactividad femenina difieren sensiblemente de la de los hombres, para los que el motivo principal es la jubilación (31,7%), seguido de los estudios (18,3%), de responsabilidades familiares (1,9%) y del desánimo (1,5%), según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020).

En el año 2020, la ocupación de más de la mitad de las mujeres fue en servicios de restauración y personales (27,6%) o como técnicos y profesionales científicos (23,7%). Únicamente

el 3,0% ocupan posiciones directivas. Teniendo en cuenta la totalidad de puestos directivos existentes en España, las mujeres representan el 35,0% de los puestos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Estos datos muestran coherencia con lo que ha sido identificado por algunos autores como ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas (Anker, 2001; González-Tirados, 2010; Pfister, 2006; Wirth, 2001), destacando además el hecho de que las mejores condiciones laborales, son para los hombres.

Esta brecha de género se ve favorecida por la jerarquía existente dentro de muchas ocupaciones o profesiones, como se observa por ejemplo en la discrepancia de salarios entre ambos sexos. Según Reskin y Padavic (1994) citados en Ribas-Bonet (2004), los trabajadores jóvenes cuentan con mayor igualdad salarial que aquellos de edad más avanzada. Además, los ingresos de las mujeres aumentan de forma más lenta con la edad y se distancian más de los hombres entre los 30 y 40 años.

A pesar de que las mujeres representan la mitad de la población mundial y realizan dos tercios del trabajo, reciben solamente una décima parte del total del salario (Ribas-Bonet, 2004). Según la Encuesta de Estructura Salarial del año 2019 (Instituto Nacional de Estadística, 2019), el salario bruto medio del conjunto de las mujeres ocupadas era un 19,5% inferior al del conjunto de los hombres. Las diferencias entre salarios brutos medios para los dos sexos vienen determinadas, entre otros factores, por las diferencias en tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y ocupación.

En el ámbito de la Unión Europea, España se situaba en 2019 en un nivel inferior, con una brecha salarial del 11,9% frente al 15,0% de la Eurozona. Esta diferencia es incluso mayor en otros países como en Alemania (19,2%), Francia (16,5%) o Países Bajos (14,6%). En el extremo contrario se encuentran países como Bélgica, donde la brecha salarial se reduce hasta el 5,8% (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). El salario medio en 2019 fue de 1.773,3 euros para las mujeres, frente a los 2.173,6 euros para los hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Dentro del ámbito deportivo, las condiciones laborales para las mujeres siguen la misma línea que en el resto de los sectores. Eurostat (2020) indica que el 57% de los trabajadores europeos en el sector deportivo son hombres. En el caso de España, este porcentaje está alrededor del 60% (Eurostat 2020). Parks (1991) analizó concretamente los puestos de trabajo en diferentes áreas de gestión deportiva, obteniendo que el 23% de los sueldos más bajos eran de mujeres. Por el contrario, los sueldos más altos recaían en el 43% de los hombres. Dentro del mundo deportivo y según el Comité

de Equidad de Pago de los Estados Unidos, el salario promedio en la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (Women National Basketball Association, WNBA) es solo el 2% del promedio de la Asociación Nacional de Baloncesto Masculino (National Basketball Association, NBA), según Escobar y Robles (2007). Asimismo, los premios obtenidos por deportistas de diferentes competiciones deportivas no presentan equidad entre ambos sexos (Marugán, 2019).

Todo lo explicado anteriormente se define comúnmente como techo de cristal, que son aquellas barreras existentes, pero invisibles que limitan la progresión de las mujeres y su acceso a puestos directivos de las empresas. Esta metáfora se asocia habitualmente con la brecha de género y simboliza las dificultades que experimentan las mujeres en términos de representación en los diferentes niveles empresariales (Gallardo-Pérez, Romero-Moraleda, Paredes-Hernández, y León-Quismondo, 2021).

A pesar de que existen evidencias de la existencia aún de brecha salarial, el sector deportivo no cuenta con estudios recientes que examinen de manera específica esta circunstancia. Por esa razón, a partir del marco teórico expuesto, y el concepto de techo de cristal, el objetivo principal de la presente investigación es explorar la situación laboral de las personas que ocupan un puesto directivo (puesto de máxima responsabilidad a nivel de decisiones organizativas diarias del centro) dentro de las organizaciones deportivas en la Comunidad de Madrid (España), desde una perspectiva de género. Para tal fin, se ha estudiado la asociación entre el sexo y variables tales como el tipo de jornada laboral, tipo de contrato, número de hijos y salario.

2. MÉTODOS

2.1. Participantes

La muestra estuvo compuesta por 401 personas que ocupaban un puesto de trabajo directivo, entendiéndose como toda persona responsable de la gestión de los recursos (instalación deportiva, club deportivo o departamento) en función de unos objetivos financieros o de otro tipo establecidos por el empleador y dentro de los límites de una dotación de recursos determinada (Gómez-Tafalla y Mestre, 2005), en organizaciones deportivas ubicadas en la Comunidad de Madrid (España). El 49,9% de las personas encuestadas era mujeres ($n=200$) y el 50,1%, hombres ($n=201$). La media de edad de las mujeres fue de 41 años $\pm$ 9,4 años, mientras que en los hombres fue de 43 años $\pm$ 10,5 años.

Además de asegurar una representatividad por sexo, se alcanzó una representatividad de la muestra en diferentes entidades deportivas, resultando la afijación de la siguiente manera: 232 entidades privadas (57,9%) y 169 entidades públicas (42,1%).

2.2. Instrumento

El instrumento de recogida de datos fue un cuestionario compuesto de 8 preguntas, que recogieron información acerca de las características sociodemográficas de las personas entrevistadas y de las características laborales del tipo de puesto directivo. En este estudio se utilizaron las siguientes (se especifican las opciones de respuesta):

- Trabajo en puestos de dirección o gestión deportiva (Gerencia, nivel alto de responsabilidad / Dirección técnica, nivel medio de responsabilidad / Coordinador, nivel medio de responsabilidad).
- Sexo (Hombre / Mujer).
- Edad (especificación de la edad concreta).
- Estado civil (Soltero/ Casado / Viudo).
- Número de hijos (Rango de entre 0-5 hijos).
- Tipo de contrato (Indefinido / Temporal / Fijo-discontinuo).
- Tipo de jornada (Completa / Parcial).
- Salario bruto mensual (0-800 euros / 800 a 1200 euros / 1200 a 1600 euros / 2000 a 2400 euros / 2400 a 2800 euros / 2800 euros o más).

Esta investigación está enmarcada dentro de un estudio para identificar las posibles barreras y actitudes estereotipadas presentes dentro del ámbito del deporte, concretamente en el ámbito de la gestión, se utilizó para ello, la escala WAMS (Women As Managers Scale) creada por Terborg et al. (1977).

2.3. Procedimiento

Todos los participantes (todos mayores de 18 años) fueron informados de los objetivos de la investigación y aceptaron formar parte de esta de manera voluntaria y confidencial a través de un consentimiento informado. En primer lugar, se realizó el Test-retest, para estudiar la estabilidad de las respuestas de los instrumentos de medición, a quienes respondieron a la primera encuesta, se les remitió una segunda (re-test), a los 15-60 días, respondiendo un total de 43 personas de la población objeto de estudio y en segundo lugar, se aplicaron los diferentes instrumentos de medición que

comprende el estudio, mediante entrevista personal estructurada cara a cara, en la sede de la entidad-instalación deportiva seleccionada. Además, y tal como señala González-Tirados (2010) es importante que las personas entrevistadoras estén familiarizadas con los cuestionarios y formulen las preguntas en el mismo orden y exactamente como aparecen escritas. En el caso de que el participante indicara que no desempeñaba funciones de dirección o coordinación, se informaba al sujeto de que esa característica no cumplía los requerimientos de la investigación y, por lo tanto, la información que pudiera ofrecer no era objeto de estudio. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de 15 minutos. En esta investigación no fue preciso pasar comité de ética.

2.4. Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizó con el paquete estadístico IBM SPSS 23.0. Siguiendo a Cea D'Ancona (2005), para el análisis de la relación entre variables nominales y ordinales se utilizaron la prueba Chi-cuadrado, el coeficiente Phi o el coeficiente de Contingencia (CC), como medidas de tamaño del efecto.

Los datos se expresan como media, desviación típica y porcentajes. En las pruebas estadísticas, el nivel de significación se estableció en 0,05.

3. RESULTADOS

Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas por parte de los 401 participantes, la Tabla 1 presenta los tipos de puestos directivos de las organizaciones deportivas ubicadas en la Comunidad de Madrid en función del sexo.

Tabla 1. Tipo de puesto de responsabilidad en función del sexo

		Puesto de Trabajo		
		Gerencia	Dirección técnica	Coordinación
Sexo	Hombre	55,2%	18,9%	25,9%
	Mujer	38,5%	33,0%	28,5%

El tipo de cargo directivo no es independiente del sexo ($\chi^2(2) = 13,91$; $p < 0,05$; $CC = 0,18$). Se ha puesto de manifiesto que el porcentaje de hombres en el puesto de trabajo de gerente ha sido significativamente superior (55,2%) al de las mujeres (38,5%); en cambio, en el puesto de trabajo de

director técnico, las mujeres cuentan con un porcentaje significativamente superior (33,0%) al de los hombres (18,9%).

En la Tabla 2, se muestran los tipos de jornada laboral principales dentro de los puestos de responsabilidad de las organizaciones deportivas ubicadas en la Comunidad de Madrid, es decir, jornada completa o parcial, en función del sexo.

Tabla 2. Tipo de jornada laboral en función del sexo

		Jornada	
		Completa	Parcial
Sexo	Hombre	94,0%	6,0%
	Mujer	90,5%	9,5%

El tipo de jornada es independiente del sexo ($\chi^2(1) = 1,79$; $p > 0,05$). Los resultados muestran que los hombres y las mujeres trabajan con el mismo tipo de jornada laboral (94,0% y 90,5% respectivamente).

En la Tabla 3, se exponen los tipos de contrato dentro de los puestos directivos de las organizaciones deportivas ubicadas en la Comunidad de Madrid, en función del sexo.

Tabla 3. Tipo de contrato en función del sexo

			Contrato	
			Indefinido	Temporal
Sexo	Hombre	n	187	14
		%	93,0%	7,0%
	Mujer	n	181	19
		%	90,5%	9,5%

El tipo de contrato es independiente del sexo ($\chi^2(1) = 0,83$; $p > 0,05$). De este modo, los hombres y las mujeres cuentan con el mismo tipo de contrato, siendo el contrato indefinido el más realizado dentro de este estudio (93% en el caso de los hombres y 90,5% en el caso de las mujeres).

En la Tabla 4 se describen el número de hijos en función del sexo dentro de los tipos de puestos de dirección de las organizaciones deportivas de Madrid.

Tabla 4. Número de hijos en función del sexo

		Número de hijos		
		0	1	2
Sexo	Hombre	32,8%	20,4%	39,3%
	Mujer	45,7%	23,1%	28,2%

El número de hijos no es independiente del sexo ($\chi^2(3) = 12,03$; $p < 0,05$; $CC=0,17$). El número de hijos predominante en sexo femenino (48%) es de 0 hijos, en cambio, en el caso del hombre, el 39% de los mismos tiene 2 hijos.

En la Tabla 5, se presenta la distribución de personas directivas que trabajan dentro de las organizaciones deportivas ubicadas en la Comunidad de Madrid, en función del sueldo y del sexo.

Tabla 5. Salario en función del sexo

		Sexo	
		Hombre	Mujer
		%	%
Sueldo (€)	0 a 800	2,5%	4,8%
	800 a 1.200	6,1%	16,3%
	1.200 a 1.600	19,2%	22,9%
	1.600 a 2.000	29,8%	18,1%
	2.000 a 2.400	20,2%	15,3%
	2.400 a 2.800	10,6%	7,8%
	2.800 o más	11,6%	4,8%

El salario no es independiente del sexo ($\chi^2(2) = 22,46$; $p < 0,05$; $CC=0,24$). Como se puede observar en la tabla 5, el porcentaje de mujeres con un salario entre 800 y 1000 euros (16,3%), es significativamente superior que el de los varones (6,1%). En cambio, esta tendencia se invierte a medida que se aumenta en la escala salarial, donde el porcentaje de hombres con un salario entre 1600 a 2000 euros (29,8%) y 2800 euros o más (11,6%), es significativamente superior al de mujeres (18,1% y 4,8%, respectivamente).

Para analizar el salario en función del sexo y del puesto directivo se ha asignado un valor ordinal a los intervalos de salarios (0-800=1; 800-1200=2; 1200-1600=3; 1600-2000=4; 2400-2800=5; 2800 o más=6). En la Tabla 6, se presentan los análisis descriptivos de los salarios en función del sexo y del puesto de responsabilidad tras la transformación.

Tabla 6. Salario en función del sexo y del puesto de trabajo. Variable dependiente: Sueldo

Sexo	Puesto	Media	DT	N
Hombre	Gerencia	4,6	1,5	110
	Dirección técnica	4,1	1,4	38
	Coordinación	3,9	1,1	50
	Total	4,3	1,4	198
Mujer	Gerencia	3,8	1,7	56
	Dirección técnica	3,5	1,3	56
	Coordinación	4,1	1,4	54
	Total	3,8	1,5	166
Total	Gerencia	4,3	1,6	166
	Dirección técnica	3,8	1,4	94
	Coordinación	4,0	1,3	104
	Total	4,1	1,5	364

Los varones presentaron un sueldo significativamente superior al de las mujeres ($F_{1,358}=6,00$; $p<0,05$; $\eta^2=0,016$) y el salario no es diferente en función del puesto de responsabilidad ($F_{2,358}=1,51$; $p>0,05$).

Por último, si analizamos el efecto de la interacción del sexo con el puesto de responsabilidad, este ha resultado significativo ($F_{2,358}=7,2$; $p<0,05$). Asimismo, el resultado de dicha interacción muestra que en el puesto directivo denominado “director” los hombres reciben un sueldo superior al de las mujeres ($p<0,05$).

4. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo explorar, desde una perspectiva de género, cuál es la situación laboral de las personas que ocupan puestos de responsabilidad en diferentes organizaciones deportivas. Los resultados obtenidos muestran que el cargo directivo no es independiente del sexo, ya que el porcentaje de hombres en el puesto de trabajo de gerente se ha mostrado significativamente superior (55,2%) al de las mujeres (38,5%). Este hecho evidencia la presencia dentro de las organizaciones deportivas de la Comunidad de Madrid del concepto de techo de cristal consiguiendo que las entidades sigan manteniendo una cultura organizacional masculinizada según Castaño (2009). Estos datos muestran coherencia con lo que ocurre a nivel mundial, donde únicamente el 24% de los puestos más altos están ocupados por mujeres (Grant Thornton, 2014; PWC y Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019). En el ámbito deportivo ocurre algo similar. A

nivel internacional, los datos aportados por el Comité Olímpico Internacional (COI) indican que el 27% son mujeres. Por su parte, a nivel nacional, en el Comité Olímpico Español (COE) solo hay mujeres ocupando puestos de responsabilidad en un 18%. Asimismo, dentro de las federaciones deportivas españolas la presencia femenina en cargos directivos es de un 20% (Alfaro et al., 2018; Robles & Escobar, 2007).

Las consecuencias de estos datos son la reproducción de diferencias de género generando grupos homogéneos y sin equilibrio dentro de las cúpulas directivas, algo que conlleva a que las condiciones laborales sean peores para las mujeres según Acker (2001) y Pfister (2006). En esta investigación, dentro de la jornada laboral y el tipo de contrato no existen diferencias significativas en función del sexo, al igual que ocurre al analizar las responsabilidades familiares, donde el 50% de mujeres de este estudio no tiene ningún hijo. Por lo tanto, los efectos laborales negativos de la maternidad, de la carga del cuidado familiar y de la casa entre los hombres y las mujeres pueden considerarse iguales en este estudio, en contraposición con la literatura previa existente (Eurostat, 2021; PWC y Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019). Sin embargo, sí hay diferencias significativas en las condiciones laborales en relación con el salario entre hombres y mujeres. En los rangos de salarios más bajos, la mujer tiene mayor sueldo que los hombres. Esta diferencia puede ser debida a que existen más mujeres dentro de esos puestos, al igual que ocurre en otros estudios, como el de Eurostat (2021) y PWC junto con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019).

En cambio, cuando se analizó la interacción entre el salario y el tipo de puesto de responsabilidad fue significativa dentro del puesto de gerente, esto condiciona que a medida que se asciende en la escala salarial los hombres obtienen un salario superior a las mujeres de manera significativa. En el año 2018, el salario anual más frecuente en las mujeres (15.484,4 euros) representó el 83,8% del salario más frecuente en los hombres (18.470,8 euros). Por sectores económicos, en España la brecha salarial de género por hora del año 2018 es positiva en todos los sectores excepto en el sector de Industrias extractivas. Los valores más altos corresponden en el año 2018, en primer lugar, al sector de actividades sanitarias y de servicios sociales (22,3), en segundo lugar, al sector de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (19,8) y en tercer lugar al sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (18,7), según datos del Instituto Nacional de Estadística (2020). Sin embargo, en estos últimos años, la brecha salarial en España acumula descensos sucesivos desde el año 2007, hasta situarse en 2019, de acuerdo con Eurostat (2021), en el 11,9%, inferior a la media de la Eurozona situada en el 11,5%.

Paralelamente, se reduce el porcentaje de mujeres en los primeros deciles salariales y aumenta en los medios y altos, según esta misma fuente. Según Cabanas et al. (2014), la media fue del 16,2% de diferencia salarial en Europa. Estos datos se complementan con el estudio de la Consejería de Empleo y Mujer (2012), donde se indica que los salarios de las mujeres son un 30% inferiores en relación con los masculinos.

En el ámbito deportivo estas diferencias salariales están presentes también, según Marugán (2019); Wirth (2001); Parks (1991). Al ejemplificar estas diferencias de género en función del salario dentro del fútbol profesional se observa que el salario promedio de las jugadoras a nivel global es de 600 dólares, el 84% de ellas han terminado la educación escolar básica y el 46% de ellas combinan el fútbol con los estudios; el 30% de ellas combinan el fútbol con otros trabajos; la duración de sus contratos es de 12 meses, mientras que el 47% de ellas no tienen contrato; el 90% de ellas manifiestan que tendrán que dejar el fútbol a una edad temprana por razones familiares, financieras o profesionales, tal y como manifiestan Aliendre y Contrera (2019) con datos del informe elaborado por Aristeo (2017). En voleibol ocurre lo mismo, los premios otorgados por la Federación Internacional de Voleibol en el año 2016 han sido diferentes para hombres (30.000 dólares para el mejor jugador, frente los 15.000 dólares para la mejor jugadora) (Dias, 2021). La Organización de las Naciones Unidas (2007) señala que a pesar de que se haya logrado el acceso de las mujeres a los deportes, aún existe desigualdad en el acceso a ciertos recursos, así como en los premios y salarios como deportistas entre hombres y mujeres.

Como se puede observar, las diferencias entre salarios para los dos sexos vienen determinadas, entre otros factores, por las diferencias en tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y ocupación y no están influenciadas, influyendo también al sexo femenino por las mejores tasas de educación de las mujeres (Eurostat, 2021; PWC y Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019).

5. CONCLUSIONES

Con el presente estudio se ha logrado alcanzar una mayor comprensión de la realidad laboral en puestos directivos de entidades deportivas. De los resultados expuestos, se evidencian las siguientes situaciones: a) existe brecha salarial en el puesto de gerente, b) las mujeres reciben un salario inferior a los hombres a medida que se asciende en la escala salarial, c) las condiciones laborales, tipo de jornada y tipo de contrato son similares en ambos sexos, posiblemente porque el

50% de las mujeres de la investigación no tiene hijos, y d) la presencia de techo de cristal está argumentada ya que existen diferencias entre sexos en el tipo de puestos de trabajo y en el salario.

Si bien es cierto que las conclusiones del estudio pueden verse limitadas por las características de la muestra, que desempeñan su función laboral en la Comunidad de Madrid, una de las fortalezas es que se trata de uno de los primeros estudios de género en profundidad sobre puestos directivos en el sector deportivo. Los datos expuestos se consideran de interés, ya que tiene importantes implicaciones prácticas tanto para departamentos encargados de selección de personal en entidades deportivas, quienes deben considerar el potencial de la persona empleada por encima de cualquier otra circunstancia, como para contribuir a crear una conciencia grupal y la generación de políticas específicas que fomenten la equidad a cualquier nivel organizativo. Las personas que ocupan puestos directivos deberían velar por asegurar una equitatividad de oportunidades profesionales para cualquier persona. Asimismo, un aumento del apoyo y la creación por parte de los gobiernos en políticas hacia las mujeres favoreciendo las condiciones laborales y la conciliación laboral condicionaría la no presencia de estereotipos y brechas de género en el trabajo. Futuras líneas de investigación podrían replicar este estudio en otras zonas geográficas y en otros puestos dentro de organizaciones deportivas. Igualmente, sería de gran interés observar la evolución de estos valores con el paso del tiempo.

6. REFERENCIAS

1. Alfaro, É., Mayoral, Á., & Vázquez, B. (2018). Factores que condicionan el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad en el deporte. <https://www.csd.gob.es/sites/default/files/media/files/2019-04/Factores%20%28NIPO%29.pdf>
2. Aliendre, C. R., & Contrera, M. (2019). La discriminación de género en el deporte. El caso del fútbol femenino. *ScientiAmericana*, 6(2), 81-90.
3. Anker, R. (2001). Theories of occupational segregation by sex: An overview. En M.F. Loutfi (Ed), *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (pp. 129-156). International Labour Office.
4. Cabanas, C., Morales, E., y Molinero, S. (2014). *Mujeres en la alta dirección en España*. Centro de Gobierno Corporativo. Centro de Gobierno Corporativo.
5. Castaño, C. (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/mujeresPoderEmpresarialEspana.pdf>
6. Cea D'Ancona, M. A. (2005). *Métodos de Encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid. *Métodos de Encuesta. Teoría y Práctica, Errores y Mejora*. Madrid, Spain: Editorial Síntesis.
7. Consejería de Empleo y Mujer. (2012). Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>
8. Dias, R. (2021). Las mujeres en los deportes. *Acta Jurídica Peruana*, 3(1), 51-62.
9. Eurostat (2020). Employment in sport. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_sport
10. Eurostat. (2021). Employment-annual statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

- [explained/index.php?title=Employment - annual statistics](#)
10. Gallardo-Pérez, J., Romero-Moraleda, B., Paredes-Hernández, V., & León-Quismondo, J. (2021). The glass ceiling in the sport industry: spanish version of the Women as Managers Scale (WAMS). *Sexes*, 2(2), 163-173. <https://doi.org/10.3390/sexes2020014>
11. González-Tirados, R. M. (2010). El problema de género en las estructuras empresariales españolas del Siglo XXI. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, ISSN 0019-977X, N° 852, 2010 (Ejemplar dedicado a: Mujeres y economía), págs. 113-125, (852).
12. Grant Thornton. (2014). Women in business: the path to the boardroom. https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2014/ibr2014_wib_report_final.pdf
13. Instituto Nacional de Estadística. (2019). Encuesta de Estructura Salarial. Año 2019. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&me nu=ultiDatos&idp=1254735976596
14. Instituto Nacional de Estadística. (2020). Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
15. Koukiadaki, A. (2017). 2017 FIFPro global employment report: working conditions in professional women's football. <https://www.alliancembs.manchester.ac.uk/media/ambs/content-assets/documents/research/wei/2017-fifpro-global-employment-report.pdf>
16. Marugán, B. (2019). *El deporte femenino, ese gran desconocido*. Instituto de Estudios de Género. Madrid: Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.
17. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo* 2020. Madrid. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf
18. Organización de las Naciones Unidas. (2007). La mujer en el 2000 y después. *Mujer, igualdad de géneros y deporte*. https://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women_and_Sport_Spanish-web.pdf
19. Parks, J. B. (1991). Employment status of alumni of an undergraduate sport management program. *Journal of Sport Management*, 5(2), 100-110. <https://doi.org/10.1123/jsm.5.2.100>
20. Pfister, G. (2006). Women and leadership positions – theoretical reflections. En G. Doll-Teppe, G. Pfister, & S. Radtke (Eds.), *Progress towards leadership: biographies and career paths of male and female leaders in german sports organisations* (pp. 9-53). Colonia: Sportverlag Strauss.
21. PWC y Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones*|CEOE. <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>
22. Ribas-Bonet, M. A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. DEA Working Paper 6. https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
23. Robles, F., y Escobar, K. R. (2007). Mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas. <http://www.mujierydeporte.org/documentos/docs/ESTUDIO%20MUJERES%20EN%20LOS%20ORGANOS%20DE%20GOBIERNO%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES%20DEPORTIVAS%20ESPA%20C3%91OLAS%202002-2006.pdf>
24. Terborg, J. R., Peters, L.H., Ilgen, D. R., & Smith, F. (1977). Organizational and personal correlates of attitudes toward women as managers. *Academy of Management Journal*, 20(1), 89-100.
25. Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling. Women in management*. International

Labour Organization.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

All authors listed have made a substantial, direct and intellectual contribution to the work, and approved it for publication.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

FUNDING

This research received no external funding.

COPYRIGHT

© Copyright 2025: Publication Service of the University of Murcia, Murcia, Spain.