



Estudios e Investigaciones

ALGO MÁS DE LUZ SOBRE CAMINOS POCO TRANSITADOS: HISTORIAS DE VIDA DE LA TRANSICIÓN PROFESIONAL DE MUJERES EN ÁMBITOS DEPORTIVOS

- Equipo investigador dirigido por: Susana Pallarès Parejo
- Miquel Torregrosa
- Miguel A. Sahagún
- Ma. D. González
- Clara Selva
- Yago Ramis
- Andrea Pérez
- Fernando Azocar
- Oscar Tresserra
- Miriam Diez

Universidad Autónoma de Barcelona

NIPO: 685-14-024-0



Informe final del proyecto

Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos

Entidad Financiadora: Instituto de la Mujer
N. Exp. 018/10

Dra. Susana Pallarès*
Dr. Miquel Torregrosa*
Dr. Miguel A. Sahagún**
Dra. Ma. D. González***
Dra. Clara Selva*
Dr. Yago Ramis*
Sra. Andrea Pérez*
Sr. Fernando Azocar*
Sr. Oscar Tresserra*
Sra. Miriam Diez****

*Universidad Autónoma de Barcelona

**Universidad Autónoma de Aguascalientes (México)

*** Universidade Lusiana de Porto (Portugal)

****Escuela Superior de Comercio y Distribución (Escuela vinculada a la UAB)

Universidad Autónoma de Barcelona
Bellaterra, Junio de 2014

Índice

Presentación.....	4
1. Introducción.....	6
2. Desarrollo del Proyecto.....	9
2.1. Actividades realizadas durante la Primera Fase.....	10
a) Sistematización de bibliografía.....	10
b) Diseño del guión para las entrevistas.....	11
c) Adaptación de la hoja de consentimiento informado.....	11
d) Realización de una entrevista piloto.....	11
e) Descripción de la muestra.....	14
f) Realización y transcripción de las entrevistas.....	17
g) Procedimiento de análisis de las entrevistas.....	19
2.2. Actividades realizadas durante la Segunda Fase.....	22
a) Selección de participantes para las historias de vida.....	22
b) Realización de un seminario sobre Historias de vida.....	24
c) Desarrollo de las historias de vida.....	25
Pautas para el desarrollo de las historias de vida.....	24
3. Presentación, revisión y discusión de resultados.....	36
3.1. Recursos afectivos.....	38
3.2. Recursos de competencia.....	41
3.3. Recursos de posición.....	44
3.4. Ámbitos y tipos de transición.....	47
3.5. Formas de uso y adquisición.....	48

3.6.Campos y recursos.....	53
3.7.Tipos de transición y recursos.....	54
4. Evaluación y cierre del proyecto.....	57
5.Referencias y Bibliografía consultada.....	61
Anexo 1: Integración de las dos propuestas de guión.....	75
Anexo 2: Hoja de consentimiento informado para las entrevistas	77
Anexo 3: Selección de citas para ilustrar el análisis.....	78
Anexo 4: Invitación a participar en las Historias de Vida.....	103
Anexo 5: Hoja de consentimiento informado para las historias de vida.....	105
Anexo 6: Revisión del análisis inicial por parte de las biografiadas	107

Presentación

El presente informe presenta el desarrollo del proyecto *Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos* (N. Exp. 018/10).

El proyecto tiene por objetivo general analizar los procesos de transición profesional de mujeres hacia posiciones de emprendimiento, técnicas o de toma de decisiones en el ámbito del deporte, para identificar los recursos empleados, las formas de adquirirlos y las formas de emplearlos.

Este informe final recoge las actividades y resultados de las dos fases en las que se ha configurado el proyecto. Entre si diferenciadas y complementarias para cubrir los objetivos del mismo.

Para concluir esta presentación y dar paso a la explicación del proyecto, quiero expresar mi más sincero agradecimiento al equipo que ha trabajado en este proyecto, a Miquel Torregrosa como coordinador del equipo de Psicología del deporte, a Miguel Sahagún como responsable de la parte metodológica, a Ma. D. González, Clara Selva, Fernando Azócar, Oscar Tresserra, Andrea Pérez, Yago Ramis y Miriam Diez por la energía, interés y constancia demostrados a lo largo de estos dos años y medio de trabajo. Y a nuestras participantes (las entrevistadas y biografiadas) que con sus voces han puesto color a recorridos y caminos difíciles de andar hacia posiciones de toma de decisión en el mundo del deporte.

Susana Pallarès

Bellaterra, Junio de 2014

1. Introducción

Las transiciones profesionales en ámbitos deportivos han ido ganando progresiva importancia tanto a nivel de investigación como a nivel aplicado. Buena muestra de ello es el monográfico de 2004 publicado en *Psychology of Sport and Exercise* (p.e., Cecic-Erpic, Wylleman y Zupancic, 2004, Torregrosa, Boixadós, Valiente y Cruz, 2004, Wylleman, Alfermann y Lavallee, 2004) o el recientemente aparecido trabajo de Stambulova, Alfermann, Stalter y Cote (2009) en el que se clarifican las recomendaciones de la Sociedad Internacional de Psicología del Deporte (ISSP) para la investigación y la aplicación en el trabajo en transiciones profesionales y programas de asistencia de carrera para deportistas de elite. En los últimos años, el interés en la retirada del deporte de alta competición ha girado hacia otros tipos de transiciones, tanto normativas (aquellas que los/as deportistas de elite pasan obligatoriamente como por ejemplo el paso de posiciones junior a posiciones de élite) como no normativas (aquellas que un/a deportista de élite puede pasar o no en función de cómo sea su carrera, por ejemplo, una lesión de larga duración o un positivo por doping).

La transición profesional hace referencia a una serie de eventos que culminan con un cambio de posición de la persona en relación a los espacios en los que transcurre su carrera. Entre las consecuencias de la transición se encuentran la transformación de las relaciones, las rutinas, las creencias y los roles de la persona (Schlossberg, 1993). En los procesos de transición profesional, los eventos de cambio se acompañan de ciertas dosis de reflexión sobre la propia historia personal y profesional y sobre el contexto socio-profesional próximo (Menéndez, 2006; Schlossberg, Waters y Goodman, 1995). Desde una perspectiva afín, autores/as como Guichard (1995) añaden a la definición de transición el concepto de estrategia. La estrategia explicaría, por medio de preferencias y acciones profesionales, cómo se hacen efectivas las intenciones de futuro o planificaciones en torno a la carrera o a la puesta en marcha de un proyecto.

La literatura señala que la determinación, las habilidades académicas y profesionales, las redes sociales, la experiencia, la planificación, el apoyo de la familia o la coordinación interinstitucional son algunos de los procesos que ayudan en el proceso de transición (Lubbers, Repetto y McGorray, 2008). Sin embargo, se asume que las capacidades de la persona, en particular sus recursos psicológicos, son el aspecto más

relevantes para conseguir una transición exitosa (Fernandez, Fouquereau y Heppner, 2008). Así, la transición requerirá información suficiente, una actitud positiva y una adecuada adquisición de habilidades (Álvarez, 1999). Considerando lo anterior, no resulta extraño que el modelo de transición más empleado y citado en la literatura y, en especial, en la literatura deportiva, sea el modelo de adaptación humana a la transición (Schlossberg, 1993; Schlossberg, Waters y Goodman, 1995). En este modelo, las transiciones exitosas dependen de la forma en que los/as individuos ven la transición que están enfrentando, siendo variables clave las características personales, las redes de apoyo social, así como la forma en que los/as individuos hacen frente a las transiciones en general.

En aproximaciones como éstas, las más difundidas sobre transición profesional, prima una visión individualista, en ocasiones francamente voluntarista, basada en el paradigma del actor o la actriz-racional. Aunque resulta inevitable hacer referencia al contexto, este suele ser tratado en términos de *input* informativo que la persona ha de tomar en cuenta para planificar adecuadamente su transición. El éxito o fracaso del proceso dependerá fundamentalmente de las decisiones que tome la persona y de su capacidad para proveerse de los recursos necesarios. Ello constituye, desde nuestro punto de vista, un sobre-dimensionamiento de los aspectos individuales que relega a un segundo plano el papel fundamental del entorno social. Una premisa básica de nuestra propuesta consiste precisamente en reintroducir al entorno como aspecto esencial de la transición, sin que ello suponga ignorar o minimizar el rol de los/as individuos. Dicho de otro modo, nos interesa abordar las transiciones en función de las relaciones entre experiencia subjetiva y condiciones objetivas, relaciones que, desde el marco con el que trabajamos, son abordables en términos de prácticas sociales (Bourdieu, 1972, 1980, 1994).

Latack (1984), identifica tres tipos de transición de carrera: (a) la transición intraorganizacional, que consiste en pasar de una división a otra de la misma empresa, (b) la transición interorganizacional, en la cual se pasa de una compañía a otra y (c) la transición interprofesional, que hace referencia a un cambio de ocupación. En el caso que nos ocupa nosotros nos centraremos en las transiciones interprofesionales. Ello se debe a que, en términos de la clasificación de Latack, las transiciones interprofesionales suponen la serie de cambios más acusada y, por tanto, idónea para estudiar la relación entre aspectos subjetivos y objetivos.

Esta línea de trabajo no supone ignorar el papel que juegan los recursos utilizados en las transiciones; lo único que exige es tratarlos desde otra perspectiva. Dado que lo que pretendemos es abordar la especificidad de las relaciones entre experiencia subjetiva y condiciones objetivas a lo largo de las transiciones, nos interesa entender los recursos que entran en juego en el marco de esas relaciones entre subjetividad y objetividad. Para ello, hemos elaborado un conjunto de premisas conceptuales partiendo de la teoría de las prácticas sociales de Bourdieu.

Se entiende por capital la energía social acumulada e invertible, es decir, el capital es una propiedad que tiene valor en un campo (entendiendo por campo un universo estructurado y no una suma de individuos, productos e instituciones) (Bourdieu, 1980) y puede revestirse de diferentes formas. La proporción combinada de estas formas compone cuatro estructuras de capital (Vázquez, 2002): capital cultural, disposiciones y habilidades; capital económico, aquello convertible en dinero y institucionalizado como derechos de propiedad; capital social, las relaciones sociales que pueden ser movilizadas por un agente social, de acuerdo a intereses personales y, por último el capital simbólico, la capacidad de reconocer otras formas de capital. El volumen y la estructura del capital acumulado en un momento del tiempo dependen de la trayectoria anterior (la trayectoria de adquisición). Los campos se estructuran en función del capital que les es específico y esto los convierte en espacios jerarquizados, donde algunos de los actores y las actrices ocupan posiciones hegemónicas y ortodoxas y otros ocupan posiciones de dominación y heterodoxas. Mientras los primeros procuran estrategias de conservación para mantener su posición en el campo, los segundos ponen en marcha estrategias de subversión para intentar cambiar los principios de valor del capital que define al campo en cuestión. Para formar parte de un campo, los actores tienen que poseer el sentido práctico – el *habitus* – que posibilita la aprehensión inmediata de las reglas y objetos immanentes a ese campo. El sentido práctico, un sistema de disposiciones transponibles y duraderas, genera y estructura las prácticas que sostiene y definen cada campo.

Así, pues en el presente proyecto se pretende conocer qué tipos de capital facilitan u obstaculizan la transición profesional de la mujer al mundo del deporte. Se afirma, por ejemplo, que aquellos y aquellas deportistas que cuentan con cierto grado de popularidad, contactos, dominio de la técnica y la táctica deportiva y del entorno deportivo (tipos de capital que definen al campo), se encuentran en una mejor posición

para la transición o para la entrada al mundo laboral (Colzeman y Nagel, 2003). Sin embargo, éstos no son los únicos recursos requeridos para tener una transición exitosa. Ciertas habilidades personales y el acceso a formación pueden desempeñar un papel crucial (Puig y Vilanova, 2006; Vilanova, 2009). Desde dichas premisas, los recursos son entendidos como capital con distinto valor según el ámbito específico en el que se utilice. Los recursos no tendrán un valor absoluto ni estático en las transiciones.

Nuestra pretensión es, en suma, identificar y analizar relaciones específicas entre: (a) el ser mujer, como experiencia social e históricamente situada, (b) la transición desde posiciones en ámbitos deportivos (deportistas de élite) y fuera de él, hacia posiciones de toma de decisiones estratégicas, técnicas o de emprendimiento, en ámbitos deportivos y (c) la adquisición, uso y valor de los diferentes tipos de capital en cada uno de los ámbitos implicados en las transiciones estudiadas.

2. Desarrollo del proyecto:

El diseño metodológico consistió en un abordaje cualitativo de las relaciones entre experiencia subjetiva y condiciones objetivas de los procesos de transición. Se contemplaron dos grandes fases: (a) un estudio inicial amplio basado en el análisis de contenido de información recabada mediante entrevistas semi-estructuradas a 26 mujeres y (b) un segundo estudio dedicado a hacer un análisis en profundidad a partir de la construcción, análisis y modelización de historias de vida con la participación de 6 de las 26 mujeres entrevistadas en la primera fase.

La Figura 1 muestra un diagrama de flujo con las actividades en las que se concretó el diseño del estudio, incluyendo los resultados esperados de cada una de las dos grandes fases. A continuación, una descripción de los aspectos más importantes de cada fase.

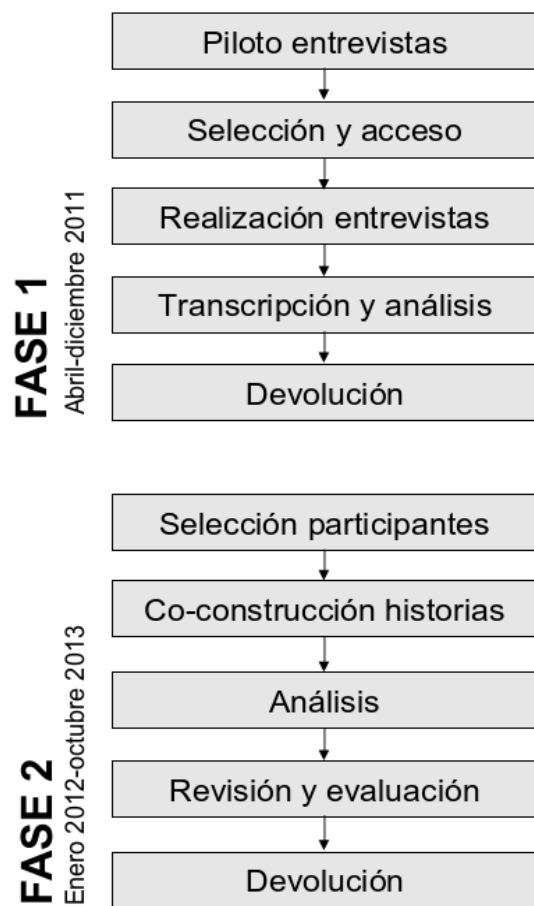


Figura 1. *Diagrama del proyecto*

2.1. Actividades realizadas durante la primera fase

En esta sección se describe de forma detallada el conjunto de actividades realizadas para cubrir el objetivo de esta primera fase del proyecto. Se han realizado siete sesiones de trabajo en las que ha participado todo el equipo del proyecto y en el que se han tomado decisiones sobre la realización de actividades, los procesos de coordinación y la planificación y ejecución de las tareas y actividades que a continuación se detallan.

a) Sistematización de bibliografía

Se revisó la bibliografía básica sobre las temáticas transversales al estudio. Los/as miembros del equipo han compartido la revisión de la literatura sobre dichas temáticas, en una serie de sesiones monográficas tipo seminario sobre aspectos clave del proyecto como:

- Inserción laboral y transición a la inserción.
- Trayectorias profesional, deportiva y personal.
- Mujer y deporte: análisis del apartado “La transición al mercado laboral en el ámbito deportivo de la memoria técnica sobre: Evaluación de la trayectoria profesional de la mujer deportista: conciliación de espacios, gestión de conflictos e inserción laboral en el ámbito deportivo.

b) Diseño del guión para las entrevistas

Se han dedicado dos sesiones de trabajo a la definición del guión para las entrevistas de la primera fase. En primer lugar, se ha analizado y discutido la primera propuesta de guión. Para ello, se presentaron dos guiones según los criterios definidos en la sesión de discusión conceptual.

Los elementos de contenido del primer guión destacaban de forma inicial los aspectos formativos en el deporte y/o en otras vivencias iniciales durante la formación (colegio, extra-escolares, hobbies, trabajos, etc.) según sea el caso de la participante. El resto del guión lo conformaban los apartados: (1) Transiciones al ámbito laboral deportivo (toma

de decisiones, técnicas o de emprendimiento) y (2) Ser mujer y seguir una carrera profesional en el ámbito deportivo.

En el segundo guión se prestaba menor atención al ámbito formativo y se mantenía la estructura del resto de los contenidos. En la sesión de análisis y discusión, el equipo decidió que el contenido del guión debía centrarse en la etapa de la transición al mundo laboral deportivo, permitiendo que emergieran en la conversación los temas que la entrevistada quisiera sobre dicho proceso. Se comentó la necesidad de comenzar la entrevista hablando sobre el momento profesional actual de la mujer entrevistada para luego desarrollar las etapas iniciales de su vida personal y profesional. El Anexo 1 muestra los contenidos de las dos primeras propuestas de guión.

Como producto de la revisión y discusión, se elaboró un tercer guión, incluyendo además los apartados relativos a presentación, consentimiento informado y cierre de la entrevista. Se definió una pregunta inicial a plantear de forma sistemática en todas las entrevistas. El resto de contenidos del guión se plantearía sólo como apartado y la formulación concreta de las preguntas se realizaría en función del curso de cada entrevista. Se destacan los aspectos de apoyo social del entorno y los recursos utilizados antes, durante y después de la transición. Se presenta a continuación el tercer guión:

Presentación

“Me (nos) llamo (llamamos)...”

“Lo primero es agradecerle...”

“Soy (somos) parte de un grupo...”

“Lo que nos interesa es conocer...”

“Queremos dedicar esta conversación a hablar de su carrera, específicamente de cómo ha llegado a...”

“Si no le importa, registraremos la información en un archivo digital.....la transcribiremos y analizaremos.....con total confidencialidad...”

“Cualquier duda que tenga...”

Revisar y firmar hoja de consentimiento informado.

Pregunta inicial

¿Qué nos puede decir de lo que ha hecho para llegar a su situación laboral actual?

Temas a explorar (no necesariamente en este orden)

Situación laboral previa

- Posición-puesto
- Organización
- Responsabilidades y funciones
- Día ordinario
- Retos y dificultades
- Implicación y expectativas

Situación laboral actual

- Posición-puesto
- Organización
- Responsabilidades y funciones
- Día ordinario
- Retos y dificultades
- Diferencias con la situación laboral previa

Inicio de la transición

- Momento en que se contempla la posibilidad
- Personas que intervienen
- Expectativas iniciales
- Acciones iniciales

Desarrollo de la transición

- Punto(s) crítico(s)
- Sorpresas (contra las expectativas) y dificultades
- Las propias acciones
- Papel de las demás personas (relaciones sociales diversas)
- Papel de organizaciones e instituciones

Conocimientos, habilidades, recursos y actitudes fundamentales

Del otro lado (“fin” de la transición)

Momento en que se sabe que ya ha llegado

Lo que hizo falta para el cambio (transición) vs. Lo que hace falta para mantenerse

Balance y expectativas

Cierre

“Hasta ahora, hemos hablado de... resumir los temas sobre los que se ha conversado”

“¿Hay algún punto sobre el tema que quisiera añadir o que considere especialmente importante?”

“Con esto terminaríamos la entrevista. De nuevo, agradecerle...”

c) Adaptación de la hoja de consentimiento informado

El Anexo 2 muestra una imagen con la hoja de consentimiento informado adaptada a las características del proyecto. Desde el inicio de la investigación se había previsto utilizar la hoja tanto para contar con una constancia escrita de los términos en que se produciría la colaboración de las participantes como para servir de base para que dichas participantes pudiesen clarificar sus dudas antes de iniciar las entrevistas.

d) Realización y análisis de una entrevista piloto

Una vez elaborada la tercera versión del guión, se realizó una entrevista piloto con la finalidad de evaluarlo y hacer los ajustes correspondientes. Su perfil reunía los criterios que caracterizan a uno de los seis subgrupos de la muestra. Se trata de una mujer que proviene del mundo del deporte de élite, retirada a nivel profesional y que trabaja como responsable de una organización vinculada al ámbito del deporte. Dicha entrevista tuvo una duración de 1 hora 30 minutos, y fue conducida por un/a miembro del equipo.

Una vez realizada la entrevista, se procedió a su análisis en una sesión tipo seminario. La entrevista, en formato audio, fue reproducida a lo largo de la sesión. Los/as miembros del equipo tomaron notas y discutieron las funciones y disfunciones del guión utilizado para valorar qué ajustes habría que hacer.

La sesión de análisis y discusión también posibilitó el establecimiento de un primer conjunto de pautas analíticas o conexiones entre los conceptos empleados y la información empírica a analizar más adelante.

e) Descripción de la muestra

Otra actividad fundamental fue la discusión para especificar de forma detallada los criterios o características de la muestra y de los sub-grupos o estratos que la conforman. Una clarificación fundamental, producto de la discusión se refiere a la primera dimensión de la muestra. La posición de origen de las participantes, originalmente planteada como ‘fuera’ o ‘dentro’ del deporte, se transformó en ‘deportistas de élite’ o ‘no deportistas de élite’, de tal forma que se minimizaran posibles confusiones al momento de identificar casos y gestionar el acceso. Un argumento clave al respecto es que las mujeres a entrevistar, en su gran mayoría, han tenido un contacto con la práctica del deporte en alguna fase de su trayectoria. Así pues, la reformulación del criterio resulta mucho más adecuada, es pertinente en relación con el marco y los objetivos del estudio y facilita el acceso a potenciales participantes.

De acuerdo a la reformulación del criterio, se consideran deportistas de élite aquellas deportistas que hayan aparecido alguna vez en las listas de deportistas de élite del BOE o del DOGC (o las listas correspondientes a cada comunidad autónoma). Así, los dos grupos que forman parte de la dimensión ‘Posición de origen’ quedan de la siguiente manera:

- Origen fuera del deporte de élite: dentro del ámbito del deporte encontramos mujeres que no han sido deportistas de élite ni profesionales del deporte. Es decir, su trayectoria personal, vocacional-laboral previa no ha estado vinculada con este ámbito y por el contrario inician una transición profesional hacia él. No se descarta que hayan practicado algún deporte. Clave abreviada: ‘F’.
- Origen dentro del deporte de élite: es el caso de mujeres deportistas que plantean su retirada del deporte hacia un ámbito profesional vinculado a éste. Dentro del deporte se plantea a deportistas de élite (se consideran deportistas de élite que hayan aparecido alguna vez en las listas de deportistas de élite del BOE o del

DOGC- o listas correspondientes a cada comunidad autónoma). Clave abreviada: 'D'.

Así mismo, en cuanto a la segunda dimensión de la muestra, la 'Posición de destino', el grupo de 'Técnicas' se concretó en aquellas mujeres que se ocupan profesionalmente de las tareas de entrenadora o seleccionadora nacional, árbitro o técnica de deportes en distintos organismos. Por otra parte, la 'Posición de emprendimiento' se amplió, contemplando también a las mujeres que desarrollan profesiones diversas que, sin estar intrínsecamente vinculadas al deporte, en la práctica se centran y desarrollan en relación con este ámbito (e.g. periodismo deportivo). Así, las posiciones de destino quedan configuradas de la siguiente manera:

- Posiciones de toma de decisión: aquellas en las que las mujeres ocupan roles que implican toma de decisión estratégica en el ámbito deportivo. En ese sentido estaríamos hablando de Presidentas de juntas de clubes deportivos, Presidentas de federaciones deportivas, Regidoras y consejeras del ámbito deportivo, Responsables de políticas deportivas, etc. Clave abreviada: 'A'
- Posiciones técnicas: aquellas posiciones de relación técnica con el deporte, es decir, entrenadoras, árbitros, técnicas de deporte de instituciones, seleccionadoras nacionales, etc. Clave abreviada: 'B'.
- Posiciones de emprendimiento/profesionales centradas en el deporte: mujeres que han creado su empresa vinculada al mundo del deporte, tales como, escuelas de práctica deportiva, consultorías de deporte, empresas de marketing y publicidad, empresas de organización de eventos deportivos, etc. o que, como autónomas o por cuenta ajena, desarrollan ocupaciones relacionadas con el deporte (fisioterapeuta deportiva, médico del deporte, periodista deportiva, etc.). Clave abreviada: 'C'.

Mantuvimos contactos con diversos tipos de instituciones para obtener fuentes de reclutamiento de la muestra. Aunque el establecimiento de contactos ha exigido paciencia y ha llevado algo de tiempo, los resultados en cuanto a acceso a potenciales

participantes son claros. Las instituciones con las que se han establecido contactos son las siguientes:

- Federaciones deportivas
- Redes de mujeres profesionales
- Consejo Superior de Deporte
- Gabinete de Genero de la Generalitat de Catalunya
- Centros de Alto rendimiento
- Asociación de Mujeres Deportistas Gallegas (MUDEGA)
- Clubs deportivos
- Universidades
- Áreas de deporte de ayuntamientos
- COE

Se han realizado 45 contactos en Cataluña, Comunidad de Madrid, Galicia, Baleares, Andalucía y País Vasco. El número de mujeres contactado en las comunidades de Cataluña y Madrid, es más alto dado la centralización de determinados órganos del deporte a nivel gubernamental. Los contactos fueron realizados vía telefónica o en persona, a través de una reunión en la que se explicaba la naturaleza del proyecto y, especialmente, el perfil de la muestra a localizar. Afortunadamente, los contactos institucionales se han mostrado claramente dispuestos a colaborar con el grupo y han sido cruciales en el acceso a las mujeres a entrevistar.

f) *Realización y transcripción de las entrevistas*

Se han realizado un total de 26 entrevistas en las Comunidades Autónomas de Madrid, Galicia, Cataluña, Islas Baleares, Andalucía y País Vasco.

La Tabla 1 recoge información descriptiva sobre la posición actual de las mujeres realizadas, ubicándolas en cada uno de los seis subgrupos que componen la muestra.

Tabla 1.
Distribución de la muestra por tipo de transición

Posiciones de origen	Posiciones de destino		
	T. de decisiones (A)	Técnicas (B)	Empr. / Prof. (C)
Deportista de élite (D)	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva de un club deportivo • Directiva de una federación deportiva • Responsable de sección de una entidad pública y directiva de un club deportivo • Directiva de un club deportivo • Miembro de un comité deportivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenadora de un equipo deportivo de élite • Técnica en proyectos de cooperación deportiva • Gerente de una institución deportiva • Entrenadora y seleccionadora, directiva de una asociación deportiva • Responsable de sección de un centro de deportistas de élite 	<ul style="list-style-type: none"> • Propietaria de una consultora deportiva • Propietaria de una empresa de representación de deportistas • Propietaria de una empresa de representación de deportistas • Propietaria de una empresa de medios • Propietaria de una empresa relacionada con el deporte
No deportistas de élite (F)	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva de una fundación deportiva • Miembro de la junta de un club deportivo • Directiva de un club deportivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de un gabinete de psicología del deporte • Juez internacional • Asesora de deportistas • Jefe de sección del área de deportes de una entidad pública • Árbitro 	<ul style="list-style-type: none"> • Propietaria de una empresa de gestión de intercambios deportivos • Periodista deportiva • Periodista deportiva

Las entrevistas, una vez realizadas, fueron asignadas para su transcripción tanto a miembros del propio grupo de investigación como a colaboradores/as externos/as. Se

cuenta con una guía y con una plantilla para posibilitar la producción de transcripciones estandarizadas.

A continuación mostramos, a modo de ejemplo, la primera página de una entrevista transcrita para dar idea del tipo de estructura utilizada.

Tabla 2.

Encabezado y primeras líneas de una entrevista transcrita

ALGO MÁS DE LUZ...

ENTREVISTAS FASE 1

Código entrevista: DC_CL_F1_110727

Entrevistador/a: Miquel Torregrossa

Entrevistada: CL

Fecha entrevista: 27 de julio de 2011

Transcriptor/a: Clara Selva

Duración: 66 minutos

Idioma: catalán

MIQUEL: **Avui és 27 de juliol del 2011 i aquesta és l'entrevista amb la C L. P... Per començar eh volria que em descriguessis una mica quina és la posició que tu aa ocupes actualment al món de l'esport. Què fas?**

C.: Bueno eh actualment, tinc dos vessants diferents, vale. Una és amb una agència de representació dels jugadors de bàsquet, que les tasques són des de descartant dels joves o adults, vale, al seguiment dels jugadors professionals, en tot el tema d'assessorament de la carrera esportiva. I també, bueno, els hi faig una miqueta d'ajuda exclusiva esportiva. L'altre vessant és ahhh a la federació catalana de golf, com a psicòloga esportiva dels nens becats als programa linel. I això és tot.

MIQUEL: **Sí.**

C.: De moment sí.

MIQUEL: **I que fas en un dia normal de la de la teva feina de de d'agent, de en que consisteix un dia normal...**

Se puso especial cuidado en revisar y terminar la estandarización de las transcripciones dadas las variaciones debidas a la participación de diferentes personas en el proceso de transcripción. Fue una tarea especialmente exigente tanto en tiempo como en atención al detalle, pero facilitó en buena medida acometer las labores analíticas. Al final, se contó con un corpus compuesto por las transcripciones de las 26 entrevistas realizadas.

g) Procedimiento de Análisis de las entrevistas

La base o preparación del análisis contempló una serie de actividades de naturaleza fundamentalmente exploratoria, como la revisión, mediante algunas técnicas de análisis cuantitativo de contenido, del corpus con las entrevistas. En la tabla siguiente se muestran las categorías temáticas centrales.

Tabla 3.
*Distribución de palabras asociadas a categorías temáticas centrales **

Categorías	Frec.	%
DEPORTE (atleta, atletas, atletismo, baloncesto, balonmano, etc.**)	1,790	19.5
YO (yo, jo, etc.)	1,136	12.4
TIEMPO (any, anys, año, años, dies, etc.)	1,070	11.7
MUJERES (chicas, dona, dones, mujer, mujeres, etc.)	895	9.8
TRABAJO (feina, laboral, profesional, trabajaba, trabajando, etc.)	844	9.2
ESCENARIO (asociación, club, clubs, colegio, fundación, etc.)	738	8.0
POSICIÓN (arbitraje, arbitrar, árbitro, càrrecs, consell, etc.)	548	6.0
FAMILIA (familia, família, familiar, fills, hija, etc.)	443	4.8
HOMBRES (chicos, hombre, hombres, home, homes, etc.)	341	3.7
PERSONAS (gent, personas, persones, etc.)	335	3.7
VIDA (vida, vivir, etc.)	307	3.3
CARRERA (carrera, experiencia, professional, trajectòria, trayectoria, etc.)	287	3.1
EQUIPO (equip, equipo, equips, grupo, etc.)	230	2.5
FORMACIÓN (educación, estudiar, formació, formación, formar, etc.)	212	2.3
Total	9,176	100.0

* Derivado del conteo de palabras contenidas en las transcripciones de entrevistas de la fase 1.

** Las palabras entre paréntesis son un ejemplo de los términos considerados para cada categoría y mezclan tanto términos en catalán como en español.

De las actividades exploratorias, la lectura abierta, en clave de 'familiarización' con el texto e 'imaginización' respecto a los posibles resultados, fueron particularmente útiles para establecer el marco de trabajo en el proceso de codificación del material empírico, eje central del análisis propiamente dicho.

Se trata de un análisis de corte cualitativo dirigido a delimitar la forma en que operan los recursos que las participantes emplearon en las transiciones sobre las que discurrieron las entrevistas. El eje analítico fundamental se encuentra en los recursos, abordados desde el concepto de capital y sus distintas especies en una lectura interpretativa derivada de la propuesta teórica de Bourdieu. El análisis pretende situar los recursos en los incidentes que han dado forma a las transiciones; es decir, los eventos a través de los que se hacen posibles o se materializan los cambios de posición profesional. El análisis tuvo como finalidad especificar qué formas de capital fueron empleadas por las participantes en los incidentes críticos identificados.

El proceso se compone de once actividades y se desarrolló en cinco etapas (Tabla 4). Los bloques incluidos en cada etapa se realizaron de forma alternada o recursiva.

Tabla 4.
Procedimiento de análisis en la fase I

Etapa	Actividades
Organización	Preparación del corpus
Pre-análisis	Indexado según el guión de entrevista Anticipación de resultados Construcción de una tabla síntesis sobre las transiciones de las participantes
Análisis pormenorizado	Codificación de recursos e incidentes críticos Codificación de características y propiedades de los incidentes críticos y de los recursos Traducciones analíticas: delimitando especies de capital y campos Delimitación de especificidades de género en los tipos, formas de adquisición y usos de los recursos identificados
Síntesis	Revisión y organización del sistema de códigos Desarrollo de conclusiones
Devolución	Presentación de resultados

Todos/as los/as miembros del equipo, participaron en el trabajo de análisis. En la fase de pre-análisis todos/as realizaron el mismo trabajo, mientras que para la fase de análisis pormenorizado, se dividieron las entrevistas transcritas, asignando dos o tres a cada uno/a de los/as integrantes. La síntesis se realizó de nuevo en conjunto y para la

devolución de resultados se distribuyeron las tareas a realizar: redacción de documento, envío y recogida de comentarios por parte de las participantes.

En cuanto a los aspectos más operativos del análisis, se optó por trabajar con ATLAS.ti, versión 7. Para ello, se creó una unidad hermenéutica inicial que se distribuyó a los/as integrantes del equipo. Las fases de pre-análisis, análisis pormenorizado y síntesis se condujeron con el apoyo de la herramienta.

Para ilustrar los hallazgos, se recomienda la lectura del Anexo 3, que incluye una selección de citas producto del trabajo de segmentación y codificación de las entrevistas. Cada cita ilustra la forma de interpretar la información para identificar y delimitar al menos alguno de los distintos recursos y formas de uso adquisición que constituyen la base analítica de los resultados.

Con base en los resultados de la primera fase se seleccionaron seis de las 26 mujeres entrevistadas en la fase uno para la realización de sus correspondientes historias de vida.

2.2. Actividades realizadas durante la segunda fase

a) Selección de participantes para las historias de vida

Comenzar con la fase 2, significó comenzar con la selección de quienes serían las protagonistas de las historias de vida, principal producto, aunque no el único, de esta fase. La investigadora principal del proyecto propuso un listado de criterios a tomar en cuenta en la elección, algunos de orden práctico y los más importantes vinculados a los objetivos que había que cubrir con esta fase:

- Se realizarán seis historias de vida. Por lo tanto, se debe contar con una participante por cada uno de los seis grupos o estratos de la muestra con la que se trabajó en la fase 1.
- En función de los resultados de la fase 1, las participantes seleccionadas deben constituir, en alguna medida, una muestra

clara, incluso acentuada, de las características del estrato o grupo en el que se situaron en cuanto a la transición estudiada.

- La visibilidad social, mediática incluso, de las participantes seleccionadas es un criterio que, aunque complementario, habría que intentar observar.
- Cada participante potencial tiene que tener un mínimo de información sobre el proceso de desarrollo de las historias de vida, sus exigencias y sus características para que pueda valorar si participa o no.
- El carácter público – no anónimo – de la participación es otro requisito importante. Las historias de vida resultantes de la fase 2, se publicarán especificando quiénes son las protagonistas y co-autoras de dichas historias.
- La disponibilidad, disposición e interés en participar, como criterios prácticos, serán los que determinen finalmente si se cuenta con las participantes – llamadas también biografiadas – o no.

La Tabla 5 reproduce la estructura de la muestra empleada en la fase 1, especificando para cada estrato quién fue seleccionada y aceptó participar. De ahí que su nombre, a partir de ese momento, se haya vuelto público.

Tabla 5.

*Muestra de la fase 1 y selección de participantes para la fase 2**

Posiciones de origen	Posiciones de destino		
	T. de decisiones (A)	Técnicas (B)	Empr. / Prof. (C)
Deportista de élite (D)	Directiva de un club deportivo Directiva de una federación deportiva Directiva de un club deportivo Miembro de un comité deportivo Responsable de sección de una entidad pública y directiva de un centro de alto rendimiento: Susana Regüela	Técnica en proyectos de cooperación deportiva Gerente de una institución deportiva Entrenadora y seleccionadora, directiva de una asociación deportiva Responsable de sección de un centro de deportistas de élite Entrenadora de un equipo deportivo de élite y seleccionadora: Anna Tarrés	Propietaria de una consultora deportiva Propietaria de una empresa de representación de deportistas Propietaria de una empresa de medios Propietaria de una empresa relacionada con el deporte Propietaria de una empresa de representación de deportistas: Cristina Lagarma
No deportistas de élite (F)	Directiva de una fundación deportiva Directiva de un club deportivo Miembro de la junta de un club deportivo: Pilar Guinovart	Responsable de un gabinete de psicología del deporte Asesora de deportistas Jefe de sección del área de deportes de una entidad pública Árbitro Arbitro internacional: Teresa Martínez	Propietaria de una empresa de gestión de intercambios deportivos Periodista deportiva local Periodista deportiva internacional: Paloma del Río

*En negrita, las participantes seleccionadas.

La invitación a las participantes seleccionadas fue realizada por la Investigadora Principal a través de un mensaje electrónico y llamada telefónica que incluía, en términos generales, la finalidad y el tipo de actividades a realizar (ver Anexo 4).

Las invitaciones, enviadas entre febrero y marzo de 2012, recibieron en todos los casos respuestas favorables.

La hoja de consentimiento informado, que es el documento que culmina el proceso del mismo nombre, puede ser consultada en el Anexo 5. Para

construirla, se tomó como base la hoja de consentimiento empleada en la Fase 1 del proyecto.

Las enmiendas a la forma original se plantearon considerando el procedimiento y el tipo de compromiso requerido, mucho mayor que en la Fase 1, tanto por el trabajo continuado como por la exigencia de renunciar al anonimato. La primera versión se sometió a la revisión del grupo y a partir de los comentarios recogidos se realizaron algunas correcciones menores.

b) Realización de un seminario sobre historias de vida

Dada la necesidad de contar con una base común para comenzar con el desarrollo de las historias de vida, la Investigadora Principal encomendó a uno de los integrantes del equipo la preparación de una sesión tipo seminario para exponer los principios, fases y aspectos críticos en el uso de este método de investigación.

En el seminario participaron todos los integrantes del equipo aportando ideas que luego se incorporarían a las pautas específicas para emplear el método biográfico en el contexto de este proyecto.

c) Desarrollo de las historias de vida

Elaboramos seis historias de vida, una por cada estrato de la muestra. Las historias elaboradas sitúan cada paso, cada momento que se narra, en el contexto social más amplio que lo enmarca y que permite comprenderlo. Aunque algunos/as de los/as integrantes del proyecto fungieron como responsables de la redacción de cada historia de vida, las propias biografiadas colaboraron en régimen de coautoría. En términos de producto, las seis biografías constituirán los capítulos de un libro que comenzará presentado el contexto, la forma y el sentido de haberlas producido y que cerrará con unas conclusiones en donde las historias se ponen en contraste para trazar sus diferencias y semejanzas.

Se preparó y coordinó una sesión de trabajo para delimitar los ejes del análisis al que serían sometidas las biografías de las seis participantes. Los ejes, coincidentes con los apartados del modelo resultante de la Fase 1, se adaptaron en cuanto a su uso como

medio analítico, especificando que se emplearían para saber qué buscar y cómo estructuras la información narrativa en bloques de categorías temáticas y temporales.

Así mismo se llevo a cabo una actualización de la bibliografía para el estado de la cuestión. Uno de los resultados complementarios del ejercicio de revisión y discusión de resultados de la fase 1 fue la decisión de ampliar la revisión de literatura y consolidar el estado de la cuestión en función de los hallazgos de la fase uno de tal forma que se pudiera contar con un marco más detallado para situar las aportaciones e implicaciones de los resultados. La labor de búsqueda y selección de literatura, fue encomendada a dos de las integrantes del equipo, quienes realizaron la revisión propiamente dicha.

Las pautas para el desarrollo de las historias se detallan a continuación:

Las historias de vida a desarrollar tienen que trascender los aspectos más particulares e individuales (el relato), para recoger la situación histórico-social en la que dichos aspectos se enmarcan, previendo además su posterior tratamiento analítico. Dicho de otro modo, pretendemos: (a) construir seis relatos amplios y detallados en los que la experiencia individual se mantenga como punto de confluencia subjetivo de determinadas condiciones objetivas y (b) someter dichas historias a un análisis estructurado empleando como líneas analíticas los resultados de la primera fase. Aunque las historias de vida constituyen productos acabados por derecho propio (y tendrán su lugar como tales), pretendemos dar un paso más allá y, en función de los objetivos planteados, utilizarlas como lo que son, un material de análisis rico y detallado del fenómeno que nos interesa abordar.

Participantes

Hay tres roles fundamentales en el desarrollo de las historias de vida: relatores/as, protagonistas y lectores/as. La Tabla 6.1 muestra las funciones de cada rol respecto a los dos grandes elementos en el desarrollo de historias de vida: las entrevistas y las narraciones.

Protagonistas. Son las mujeres cuyas carreras profesionales serán relatadas. Colaboran participando en las entrevistas y revisando los avances en la redacción de sus propias historias, para luego sugerir correcciones o matices al

relator con el que trabajan. Trabajan en régimen de coautoras con sus respectivos relatores/as, aunque la parte más laboriosa, recae en los últimos.

Relatores/as. Son los y las responsables de redactar las historias de vida, Hay un/a relator/a por cada una de las protagonistas. Quien narra se hace responsable de: (a) preparar y realizar las entrevistas con las protagonistas; (b) redactar progresivamente la historia de vida que les corresponde; (c) gestionar los contactos con la protagonistas que les fue asignada (para definir fechas de entrevistas, para compartir los avances en la redacción de la historia de vida y para solicitarle alguna tarea relacionada con el tema) y (d) compartir y discutir avances, dudas y dificultades con los otros y las otras relatores/as.

Tabla 6.1.

Roles y responsabilidades en la elaboración de historias de vida

Roles	Entrevistas	Narraciones
<i>Protagonistas</i>	<p>Conversar respecto a momentos clave en su carrera profesional</p> <p>Compartir reflexiones, ideas o materiales complementarios preparados de antemano siguiendo las indicaciones del relator</p>	<p>Revisar los avances y proponer matices y correcciones</p> <p>Consensuar con el relator la estructura de la narración y los cambios a realizar en cada sección</p> <p>Dar el visto bueno a la versión final</p>
<i>Relatores/as</i>	<p>Dar indicaciones a la protagonista sobre tareas a realizar de forma previa a cada entrevista</p> <p>Estructurar el guión de cada entrevista en función de los resultados de la entrevista anterior y de los avances en la narración</p> <p>Transcribir o delegar la transcripción de cada entrevista de acuerdo a las pautas preestablecidas</p> <p>Recopilar información complementaria (notas de prensa, entrevista, etc.)</p>	<p>Proponer la estructura de la narración</p> <p>Redactar las diferentes secciones</p> <p>Enviar oportunamente los avances redactados a la protagonista y a los lectores</p> <p>Recoger los cambios propuestos por los lectores para discutirlos con la protagonista</p> <p>Consensuar con la protagonista la estructura y los cambios a realizar en cada sección</p> <p>Recoger y aplicar los cambios consensuados</p>
<i>Lectores/as</i>	<p>Sugerir áreas a explorar o temas que hay que clarificar</p>	<p>Revisar los avances en las diferentes narraciones (se distribuyen de acuerdo a una pauta preestablecida)</p>

Lectores/as. Son los y las integrantes del proyecto que no han asumido el rol de relator/a. A lo largo del proceso, cada lector/a revisará avances en el desarrollo de cada una de las seis historias de vida, para proponer mejoras y plantear preguntas a los relatores.

La primera selección de protagonistas y su asignación a relatores/as aparece en la Tabla 6.2. Para cada caso, se ha especificado una protagonista alternativa en caso de no poder contar con la colaboración de la protagonista seleccionada en primera instancia.

Tabla 6.2.

Selección y asignación de protagonistas de las historias de vida

Relator	Protagonista	Posición origen → Posición destino (estrato)
Miquel Torregrosa	Susana Regüela	Deporte de élite → Toma de decisiones
Susana Pallarès	Anna Tarrés	Deporte de élite → Técnica
Miquel Torregrosa	Cristina Lagarma	Deporte de élite → Emprendedora/Profesional
Susana Pallarès	Pilar Guinovart	Otro origen → Toma de decisiones
Ma. D. González	Teresa Martínez	Otro origen → Técnica
Miguel Sahagún	Paloma del Río	Otro origen → Emprendedora/Profesional

Además de los tres roles descritos, la Investigadora Principal del proyecto se hizo cargo de contactar e invitar a las potenciales protagonistas de las historias. Una vez aceptada la invitación, el contacto con la protagonista quedará en manos de su correspondiente relator/a.

El procedimiento se organizó tal como muestra la figura 2. Hay una etapa inicial, que sirve de conexión entre la primera y la segunda fases del estudio. A continuación, aparecen cuatro etapas que conforman un ciclo o bucle recursivo. Este bucle, que es de la elaboración de las historias de vida en sentido estricto, se repetirá tres veces, e incluiría algunas pautas específicas para cada repetición. La etapa final se corresponde con el producto acabado; las historias de vida. Algunas etapas dependen exclusivamente del/la relator/a y otras dependen del trabajo conjunto de relator/a y protagonista.

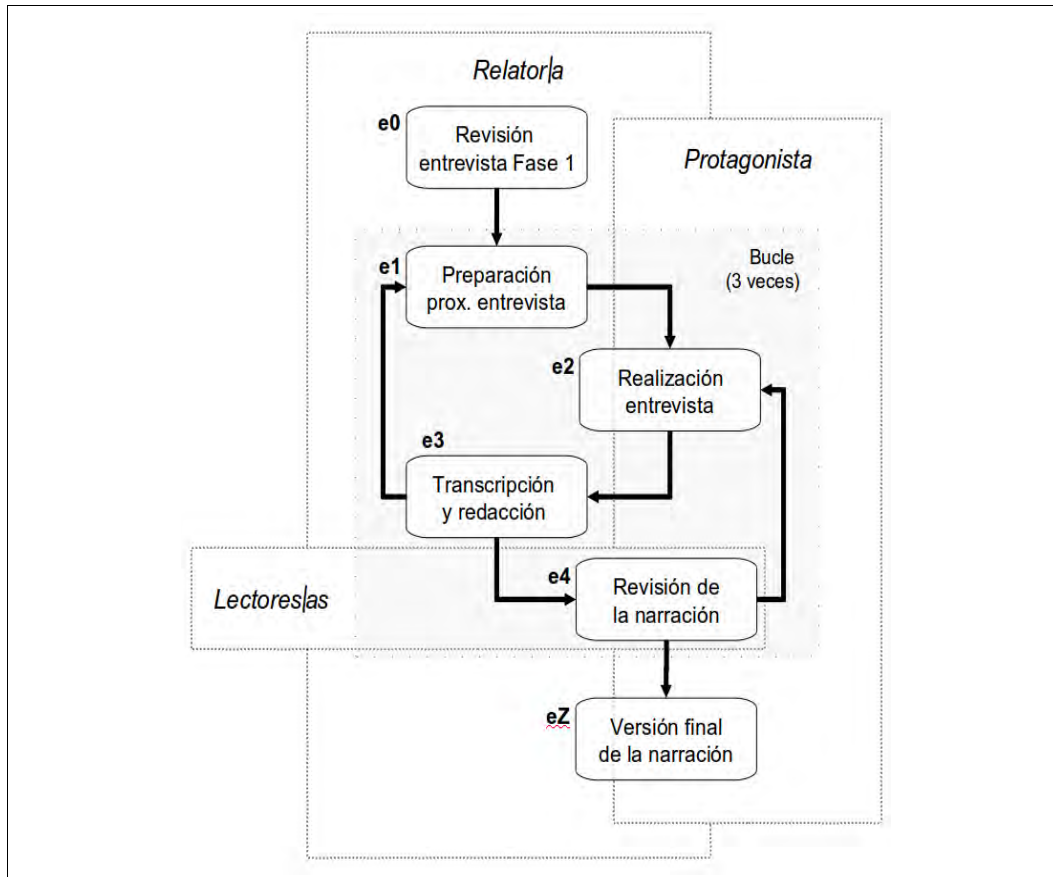


Figura 2
Diagrama de flujo del proceso de elaboración de las historias de vida

La parte con fondo gris recoge los pasos o fases que conforman el bucle a repetir tres veces. Los bloques con líneas punteadas indican qué roles participan en qué pasos. Las claves que aparecen junto a cada paso se usarán para hacer referencias rápidas.

e0. Revisión entrevista Fase 1

El primer paso del proceso (e0) consiste en revisar la transcripción de la entrevista hecha a la protagonista en la Fase 1 del estudio. A partir de dicha revisión, tendría que establecerse:

- (a) la posible secuencia inicial de etapas seguidas en la carrera profesional de la protagonista.

(b) las características de la transición profesional objeto de estudio (contexto, participantes, eventos clave, experiencia, etc.).

(c) los aspectos que tendrían que ser ampliados o clarificados en cuanto a (b) y (a), ordenados por prioridad.

Ya revisada la transcripción de la entrevista realizada en la Fase 1 a la protagonista de la historia a desarrollar, se comienza el trabajo que aquí hemos organizado en un ciclo compuesto por cuatro etapas y que se repetirá tres veces. Así pues, distinguiremos entre la etapa e1i, que se refiere a la preparación de la próxima entrevista en la primera vez que se realiza el bucle o ciclo, y la etapa e1iii, por ejemplo, que se refiere a la misma actividad, pero en la tercera vez que se realiza el ciclo.

e1. Preparación próxima entrevista

Con base en la información revisada anteriormente (en la etapa e0 en el caso de la primera entrevista de la Fase 2; en la etapa e3 en el caso de las entrevistas siguientes) el relator o la relatora procederá a realizar los preparativos para la entrevista. Los preparativos incluyen la confección de un guión a medida, la posibilidad de pedir trabajo previo a la protagonista, y la fijación de fecha, hora y lugar para la entrevista.

e2. Realización entrevista

En el caso de e2i, la realización de la entrevista comenzará clarificando la forma de operar en el proceso de construir las historias de vida. La realización de la entrevista en e2ii y e2iii comenzará por defecto discutiendo los avances en la narración de la historia de vida (e4i y e4ii) llevados a cabo en el ciclo anterior. Posteriormente se comenzará a abordar los puntos del guión de entrevista específicos de la sesión. Es necesario grabar digitalmente la totalidad de la conversación.

Sobre la realización de las entrevistas, es importante recordar las propuestas de Pujadas (2002):

- Aplicar consignas generales de la entrevista semiestructurada (condiciones favorables, estimular ganas de hablar del biografiado, no dirigir excesivamente, etc.).
- Primera entrevista: conseguir esbozo general de biografía (enumeración de etapas con datos cronológicos precisos y personas importantes).
- Sigüientes entrevistas: ampliar, detallar y afinar el esbozo general
- Comenzar cada entrevista repasando la transcripción de la anterior (comentar, revisar puntos difusos, ambiguos y contradictorios).
- Esperar el momento adecuado para ahondar en etapas difíciles o dolorosas.

e3. Transcripción y redacción

La transcripción se realizará siguiendo las pautas empleadas en la Fase 1, con la salvedad de que los códigos de transcripción se simplificarán, recogiendo sólo los empleados de forma consistente en las transcripciones de la Fase 1. Una vez realizada la transcripción de la entrevista, se procederá a transformar sus contenidos en narración.

Tal como sugiere Pujadas (2002), los relatores tendrían que clasificar y ordenar los distintos segmentos del relato en función de las etapas, personas significativas y temáticas significativas a las que hacen referencia. La clasificación de datos en función de estos tres ejes sería la base para desarrollar el relato. Manteniendo el espíritu de la propuesta de Pujadas, este proyecto tiene sus propias especificidades. Inicialmente (e3i) se trabajará para desarrollar una idea clara de las etapas que organizan el proceso, acompañadas de descripciones incipientes. Conforme la narración avance

(e3ii y e3iii), el trabajo se dirigirá más a detallar y contextualizar lo relativo a cada fase, partiendo de preguntas como:

- (1) ¿Qué cosas pasaron? (hechos)
- (2) ¿Quiénes intervinieron? (personajes y sus roles)
- (3) ¿En qué contextos? (lugares, grupos, instituciones, clase social, momento histórico a nivel local y regional, etc.)
- (4) ¿Cómo lo vivió y lo afrontó la protagonista? (qué pensó – expectativas, juicios, suposiciones, atribuciones –, qué sintió, qué hizo)
- (5) ¿Qué necesidades o metas se plantearon en cada etapa y qué recursos se movilizaron para cubrir las primeras y alcanzar las segundas?
- (6) ¿Qué temáticas asociadas a género, carrera, transición y ámbito deportivo emergen en la historia?

Las respuestas a las preguntas 3 y 6 son las que, de diferentes formas, permitirán ampliar el relato más individual y fenomenológico para convertirlo en historia (Pujadas, 2002); es decir, para situarlo en unas coordenadas sociales, económicas, culturales, etc.

La labor de organizar la información contenida en las transcripciones para facilitar su uso en la construcción de narraciones se puede facilitar recurriendo, por ejemplo, al uso de software especializado como ATLAS.ti, aunque esto dependerá de las preferencias de cada relator/a. Alternativamente, se puede trabajar con una gran tabla en Word, organizando la información por etapas y aspectos (ver ejemplo en Tabla 6.3) mediante un paciente y cuidadoso ejercicio de 'copy & paste'.

Tabla 6.3.
Ejemplo de tabla para vaciado analítico

Etapas carrera	Aspectos		
	Hechos	Personajes	Etc. ...
Etapas A	—	—	...
Etapas B	—	—	...
Etc.

Además de la estructura, hay cuestiones de estilo que también son relevantes. La propuesta en nuestro caso es desarrollar los relatos mediante una escritura sencilla, clara y poco rebuscada, sin renunciar al uso de metáforas u otros recursos literarios, siempre que se trate de complementos puntuales a ese tono más sencillo.

Los relatos se escribieron en tercera persona, por lo que se refiere a la protagonista, aunque se aconseja recurrir a la primera persona siempre que se comente algo desde el punto de vista del relator o de la relatora. Esto último debería tener un carácter puntual y debería tener sentido narrativo; es decir, en este caso, tendría que servir para destacar cierta característica de la protagonista, de su historia o de su mundo. Siempre que se estime pertinente, se incluirán citas textuales derivadas de las transcripciones de las entrevistas. Este último lineamiento es imprescindible, ya que permite que la voz de las protagonistas aparezca en el relato de forma directa. Una posibilidad, opcional y complementaria, consiste en utilizar extractos de información en medios (e.g. notas de prensa) relativa a la protagonista.

Tabla 7.

Especificidades por ciclo en las fases e1 a e4 de elaboración de historias de vida

Etapas	Ciclos/Bucles		
	i	ii	iii
e1	Pedir a la protagonista que proponga una serie de etapas para dar cuenta de su carrera	Pedir a la protagonista fotografías que ilustren cada una de las etapas de su carrera (OP*)	Pedir a la protagonista documentos o referencias a información en medios interesante para complementar el relato (OP*)
e2	Discutir las etapas de carrera propuestas por la propia protagonista en contraste con las derivadas del análisis de la entrevista de la Fase 1	Buscar junto con la <i>protagonista</i> imágenes o metáforas que ilustren la forma en que se vivió cada fase.	Mostrar información de dominio público recabada para complementar la narración y discutir su pertinencia con la <i>protagonista</i> (OP*)
e3	Concentrar el trabajo en la definición de las fases en la carrera de la <i>protagonista</i> ; en el conjunto.	Buscar información en otras fuentes para recoger los datos necesarios para dar contexto socio-cultural a lo narrado.	Centrar el trabajo en la fluidez y la estructura general de la narración. Afinarla pensándola como un todo.
e4	Valorar cuáles de los aspectos que necesitan ser ampliados tendrán que ser dejados de lado o abordados más adelante por ser temas sensibles.	Valorar el balance y la forma de integrar la parte más personal de la narración y la que se refiere al contexto amplio.	Plantear cuidadosamente una última serie de preguntas para la protagonista para intentar responderlas antes de llegar a la versión final.

* OP = Opcional, a criterio del *relator/a*

e4. Revisión de la narración

La revisión de la narración cierra cada uno de los tres bucles. En ella participarán, por separado, el/la relator/a y la protagonista de cada historia, así como un/a lector/a designado/a de antemano. La revisión de la narración tiene un plano de contenido y otro formal. En cuanto al contenido, el/la relator/a y el/la lector/a valorarán la medida en que la información que se incluye en cada fase es suficiente y clara. La protagonista, por su parte, valorará especialmente la precisión y la veracidad de la información presentada. En cuanto a aspectos formales, se valorará la medida en que los recursos estilísticos están subordinados al contenido – que es como deben

estar - y favorecen la comprensión a la vez que hacen de la lectura una experiencia rica y disfrutable.

eZ. Versión final de la narración

A la versión final de la historia de vida se llegará en el momento en el que tanto la protagonista como el/la relator/a y la Investigadora Principal del proyecto consideren que el producto está suficientemente bien logrado. Además de una descripción densa de cada fase en la trayectoria profesional en donde se resalte la transición objeto de estudio, cada historia de vida debería ser precedida por una breve presentación de la protagonista y una imagen o metáfora que exprese a modo de síntesis la experiencia que se tiene de ese trayecto vital.

Hacia la conclusión de las historias de vida, la Investigadora Principal organizó un encuentro (24 de mayo de 2013) entre el grupo de investigación y las protagonistas de las historias. En dicho encuentro, se presentó a las biografiadas entre sí, aunque algunas ya se conocían en persona dada la confluencia en el ámbito deportivo. Además, se les presentó una síntesis de los hallazgos de la Fase 1, enfatizando lo que tenía que ver con los recursos y su clasificación, buscando así una instancia de validación y, de ser necesario, de refinamiento o corrección de los resultados que presentamos en el apartado de resultados de esta memoria final.

Además, las biografías retomaron eventos y situaciones clave de sus propias biografías y compartieron su experiencia en el proceso de elaboración de las historias de vida. El clima del intercambio fue de franca camaradería, aunque no por ello se evitaron las críticas pertinentes.

Buena parte del encuentro con las biografiadas se registró en video, para ser posteriormente analizada por un/a miembro del equipo (Anexo 6) con los matices y comentarios hechos por las participantes en torno a los resultados de la Fase 1 y en torno a sus propias trayectorias vitales.

El análisis ofreció a los relatores y relatoras algunas pautas para incluir o matizar algunos de los puntos de sus respectivas biografías y complementar resultados de la fase 1.

3. Presentación, revisión y discusión de resultados

Una vez que se contó con los resultados de la fase 1, se procedió a su revisión y discusión, de nuevo en el contexto del equipo.

Se pautaron una serie de puntos de discusión para orientar el trabajo y se coordinó la sesión dedicada al tema. Los puntos de discusión establecidos fueron: (a) claridad de los resultados, tanto en estructura como en redacción; (b) pertinencia con respecto a los objetivos de la fase uno; (c) congruencia con los datos; (d) contraste con la literatura sobre el tema y (e) eficacia de los extractos de información elegidos para ilustrar cada punto. La versión de los resultados recogida en este apartado resultados fase 1 ya refleja las correcciones surgidas de las recomendaciones producto de esta sesión de revisión y discusión.

Los resultados del análisis se organizan en tres grandes bloques: a) recursos, formas de uso y formas de adquisición, b) escenarios, campos y lógicas de valor y c) tipificación de transiciones en función de los recursos empleados de forma recurrente. El orden en el que aparecen los bloques se corresponde con el orden en que fueron construidos. En esta secuencialidad, el bloque anterior sirvió como base para construir el siguiente. Dicho de otro modo, la tipificación de las transiciones en términos de diferencias en los recursos empleados para la carrera profesional es producto de la lectura de las transiciones estudiadas en función de dichos recursos, situándolos en contextos específicos que también han sido analizados como espacios sociales que dan mayor o menor valor a determinados tipos de recursos.

Para dar cuenta detallada de los resultados, expondremos los recursos identificados en los relatos de las participantes, señalando: (a) en qué consisten; (b) qué características definen los campos en los que se emplean y (c) cómo se relacionan con determinados tipos de transición. También señalaremos de qué formas son adquiridos y cómo son

empleados dentro de la propia carrera. Junto con la presentación de cada recurso, se presentará un marco que los integra en función de sus relaciones.

Aunque las cuestiones sustantivas ocuparán, como es debido, el lugar más importante en la presentación, también haremos mención a cuestiones de método en un sentido específico y con la finalidad de que las personas que accedan a esta información puedan situar mejor cada uno de los hallazgos presentados. Una de las preocupaciones que han acompañado la labor de análisis es la de identificar y situar elementos que nos permitan dilucidar la existencia de recursos constitutivamente femeninos, siguiendo la lectura de Bourdieu que propone Huppatz (2009). Lejos de asumir como punto de partida la existencia de formas típicamente femeninas de capital (siempre en el sentido de Bourdieu), hemos intentado mantener un interrogante permanente a lo largo del análisis de forma que los resultados nos ayudasen a tomar la decisión de optar por la propuesta de Huppatz o bien buscar la especificidad de género – en este caso, del género femenino – en otro nivel (e.g., el género como variable que modula la posición que se ocupa en cada escenario específico).

La lógica del análisis llevado a cabo es funcional-interpretativa. Funcional, en el sentido de que el objeto de la búsqueda en la primera lectura sistemáticamente analítica fue justamente la de aquellos aspectos que hacen funcionar las carreras. Interpretativa, porque dichos aspectos no siempre aparecen referidos de forma explícita y, por tanto, hay que identificarlos de forma tangencial o indirecta, aislándolos del conjunto. La clave de interpretación es justamente la función del elemento, la forma en que el elemento – el recurso referido o inferido – actúa en el marco de la carrera profesional de la entrevistada, haciéndola progresar en determinada dirección o facilitando la concreción de un cambio. La función identificada ha sido la clave para nombrar y definir la categoría que da cuenta de ella. Eventualmente, la revisión de los resultados de una primera ronda analítica dio lugar a la fusión de algunas categorías próximas o semejantes en cuanto a la función a la que hacen referencia, o que constituían instancias particulares de una misma función.

Los resultados están estructurados en torno a dos conjuntos de categorías. El primer conjunto recoge los recursos de los que las mujeres disponen y utilizan en el desarrollo de sus carreras profesionales y, más específicamente, en la transición a las posiciones

ocupadas en el momento de ser entrevistadas. Y un segundo conjunto de categorías que hace referencia a los campos y tipos de transición. En cuanto a los recursos, se describen doce agrupados en torno a tres grandes subcategorías: afectividad, competencia y posición. En sentido estricto, las categorías sólo señalan el componente prioritario de cada recurso, el ámbito en el que se encuentra lo que lo hace valioso. Un recurso categorizado como afectivo no necesariamente excluye un componente de competencia pero su principio de valor sí que sitúa en el ámbito de lo afectivo.

3.1. Recursos afectivos

La Tabla 8.1 uno recoge los nombres y las definiciones de los recursos de naturaleza afectiva. Además de sus especificidades, estos recursos conforman en conjunto una especie de imagen de los puntos álgidos en la fenomenología de las carreras estudiadas. Tolerancia y cuidado serían dos términos apropiados para dar cuenta de esa visión de conjunto. Como ocurre con los otros dos tipos de recursos, no todos están presentes en la totalidad de los casos estudiados y cuando lo están no necesariamente se utilizan con la misma intensidad o frecuencia. Dicho de otro modo, es posible trazar distinciones entre las carreras profesionales en función del recurso afectivo que tenga mayor uso o primacía.

Tabla 8.1¹.

Recursos afectivos

Recurso	Definición
Preocupación y cuidado ²	Es una consecuencia del tipo de vínculos que establecen algunas mujeres en los entornos de actividad profesional. Algunos de estos vínculos son experimentados, de forma más o menos acentuada, en el marco de una orientación maternal hacia los colaboradores, especialmente los subordinados.
Resistencia a la crítica	Esta forma de tolerancia consiste en mantener a raya las emociones negativas derivadas del contacto con evaluaciones negativas, la mayor parte de las cuales suelen ser más bien derivadas de tener cierta visibilidad pública y presencia mediática.
Resistencia a la falta de reconocimiento	Se trata de una forma de tolerancia en cierto modo paradójica, ya que el reconocimiento no deja de ser un motor importante y, sin embargo, se sabe sobrellevar su ausencia -que no deja de sentirse- en la medida en la que hay algo más importante: la posibilidad de hacer lo que se quiere hacer en el ámbito profesional.

Los resultados obtenidos se contrastaron con las protagonistas de las historias de vida en la sesión del día 24 de mayo de 2103, celebrada en Barcelona. En la sesión-taller, tal como se ha comentado anteriormente, participaron las 6 protagonistas de las historias de vida más los/as miembros del equipo de trabajo. Dicha sesión tuvo una duración de 6 horas. Se grabó en video y posteriormente se transcribió para su análisis posterior. Del análisis y debate de la sesión presentamos las principales conclusiones aportadas por el grupo de discusión respecto al conjunto de resultados.

Presentados los recursos observados las protagonistas dieron otro orden a los mismos especificando algunas de las categorías.

Las protagonistas están de acuerdo con la existencia de estos tres recursos afectivos ('Preocupación, cuidado'; 'Resistencia a la crítica' y 'Resistencia a la falta de

1 El orden de los elementos contenidos en esta tabla y en las que aparecen a continuación no refleja organización jerárquica alguna.

2 El recurso al que remite esta categoría no se ha observado más que en un caso, pero en dicho caso jugaba un papel tan importante que nos parecía inadecuado dejarlo fuera.

reconocimiento'), incluso aseguran que unos se alimentan de los otros. Sin embargo darían otro orden a los recursos, en primer lugar situarían (tal y como se ve a continuación) primero la 'Resistencia a la crítica', en segundo lugar la 'Resistencia a la falta de reconocimiento' y en último lugar 'Preocupación, cuidado'. A pesar de que no existe consenso total en este orden, ya que algunas apuestan por poner en primer lugar la 'Resistencia a la crítica', sí que está claro que la 'Preocupación, cuidado' debe quedar ubicada en último lugar.

Respecto al recurso "Resistencia a la crítica": Las protagonistas describen que:

- para ellas se trata de supervivencia; como si de un impermeable se tratase que les permite hacer más llevadero aquello que sucede en su entorno. Es lo que les permite avanzar sin enroscarse.
- están de acuerdo con la etiqueta del recurso 'Resistencia a crítica' pero no con la definición, ya que el primer problema llega de su entorno más inmediato y no de la visibilidad pública y la presencia mediática; de entrada ya no cuentan con el reconocimiento de la red social más inmediata (clubes). Argumentan que desde el primer momento al ser mujer 'te das cuenta de que estás (que ellas juegan) en otro campo' respecto a los hombres.
- las críticas les sirven como motor, se enriquecen de ellas.

En cuanto al recurso "Resistencia a la falta de reconocimiento":

- Aseguran que este recurso está condicionado por su perseverancia: ellas son más fuertes (emocionalmente) y luchadoras respecto a los hombres.
- Coinciden en señalar que cuando empezaron no tenían visión de dónde podían llegar, y que en cambio sí que hubo alguien que visionó en ellas una capacidad y las empujó. Tal y como dice una de la protagonista (P) *'él vio más capacidad en mi de lo que yo creía; con el paso del tiempo te das cuenta que la capacidad la tienes, que está ahí latente'*.

De “Preocupación, cuidado”, convergen en que este recurso no debe relacionarse con la capacidad del cuidado y la protección, estereotipos tradicionalmente femeninos, sino con la capacidad de lucha. Ellas deben demostrar mucho más que los hombres y *‘a mismo trabajo el de los hombres se mira de otra manera’* (Protagonista C). La capacidad de lucha la ven propia de las mujeres. Con la etiqueta ‘mamitis’ no se sienten identificadas. Cambiar la etiqueta o cambiar la definición en aras de exaltar la capacidad de lucha (eliminando de la definición, eso sí, ‘Características adscritas tradicionalmente, al rol femenino’).

3.2. Recursos de competencia

Los recursos de competencia que aparecen en la Tabla 8.2 son los que hacen referencia a elementos familiares en el conjunto de estudios sobre el tema.

Tabla 8.2.

Recursos de competencia

Recurso	Definición
Aprendizaje autodirigido	Remite al saber hacer requerido para adentrarse en procesos de aprendizaje autónomos en respuestas a necesidades específicas en el ámbito profesional. Se trata de procesos de aprendizaje intensos y claramente enfocados. Implica cierto conocimiento de las peculiaridades personales en materia de estudio y buena capacidad de búsqueda y revisión de información.
Intuición política	Consiste en la capacidad de orientarse y situarse respecto a los juegos de poder presentes en los entornos de trabajo con los que se tiene relación. Se trata de un saber de naturaleza tácita en su mayor parte, capaz de registrar e interpretar las sutilezas múltiples y numerosas que caracterizan las relaciones y las posiciones de quienes se involucran en determinados ámbitos laborales. Es una capacidad que no sólo remite al juicio en sus componentes cognitivos; también funciona con base en sensaciones y afectos que orientan a la persona al momento de formular tácticas para desarrollar ciertas actividades.
Know-how contextual	Se trata de un conjunto de conocimientos sobre las formas de distribuir y coordinar el trabajo, tomando en cuenta tanto las características de la actividad a realizar como las peculiaridades de las personas, grupos e instituciones que se implicarán en tal actividad. Se trata un know-how que, en su desarrollo más alto, sensible a las implicaciones en el largo plazo -cuestiones de sostenibilidad- y a los requerimientos socioafectivos de las personas.
Polivalencia	Este recurso se define en su sentido más clásico, como la capacidad para abordar diferentes tipos de tareas y asumir diferentes tipos de roles de forma alternada.
Saber deportivo	Remite al dominio tanto de cuestiones generales como de aspectos específicos del ámbito deportivo: se expresa en (a) la puesta en juego de una base común de conocimiento que posibilita a la persona hablar de temas generales y (b) el uso de conocimientos mucho más específicos, técnicos y claramente ubicados en el ejercicio profesional como pueden ser la reglamentación de determinado deporte, el diseño de un programa de entrenamiento o la planificación de un proceso de reclutamiento y selección de atletas.

La especificidad del ámbito profesional estudiado hace necesario destacar la presencia del componente relativo al saber deportivo y del que se refiere al aprendizaje autodirigido. Ambos elementos conforman una particularidad en las carreras profesionales de mujeres en este sector. El segundo caracterizaría una forma de acceso típicamente femenina al primero y se constituiría así en alternativa a otras formas de acceso al saber deportivo menos estructuradas, más vinculadas a la socialización y en algún grado más asociadas al género masculino.

Tanto los recursos de competencia como los afectivos podrían situarse claramente como elementos anclados en el *habitus* de las mujeres entrevistadas. En este sentido, su lógica es fundamentalmente operativa y se caracterizan por poner en juego principios de percepción, apreciación y acción que, en cada situación enfrentada definirían la forma de dar sentido a dicha situación, el sentido de oportunidad o riesgo que conlleva, la posición ocupada respecto a otros implicados y, finalmente, las posibilidades de acción y su deseabilidad.

Contrastados dichos recursos con las protagonistas podemos decir que consideran que los recursos identificados como de competencia están muy bien categorizados y responden a su realidad. La protagonista C apunta que la diferencia entre hombres y mujeres, respecto a estos recursos, reside en la polivalencia (recurso específico de la mujer). Especificidad en la que todas coinciden.

En cuanto al “Aprendizaje auto dirigido”:

- Creen que es necesario remarcar la ‘predisposición natural’ que tienen ellas para poder desempeñar (con éxito) las profesiones y cargos que desarrollan. Creen que si no tienes esta ‘predisposición natural’ puedes aprenderlo pero es más difícil y costoso.
- Consideran que ellas tienen un camino más largo y/o difícil que los hombres ya que según el caso primero tienen que generar la necesidad y luego cubrirla.

Cuando hablan de “Polivalencia”, consideran que las mujeres son más polivalentes que los hombres; aseguran que en sus trabajos se les ha pedido más polivalencia a ellas que a sus compañeros. Algunas, como la protagonista A, aseguran que tienen que ser polivalentes para poder sobrevivir en este medio, pero añade que no es un requisito

exclusivo del mundo del deporte, sino que *'pasa en toda empresa de turno'*. Sin embargo están convencidas de que el mundo del deporte es más masculino que otros (como el empresarial). En él pueden llegarse a sentir *'observadas con lupa'* (Protagonista C). También opinan que la polivalencia debe entenderse en su conjunto; es decir, como la capacidad de aprender, de generar confianza, de sobrevivir en el medio, de ser versátiles, de ser camaleónicas, adaptativas...

Respecto al recurso "Saber deportivo", no creen que siempre sea así. Por ejemplo, la protagonista A dice que ella aprendió con la práctica, se nutrió mientras estaba ya en el proyecto.

3.3. Recursos de posición

Los recursos de posición (Tabla 8.3) constituyen uno de los aspectos más complejos e interesantes de los resultados del estudio. Es necesario señalar que ser mujer no prescribe establecer relaciones mediante formas típicamente masculinas. De hecho, lo que hemos podido observar es que mujeres con ciertos perfiles de carrera se caracterizan por utilizar con soltura tanto formas típicamente femeninas como formas masculinas.

Tabla 8.3.

Recursos de posición

Recurso	Definición
Credibilidad	Es un recurso muy próximo al prestigio, pudiendo asumirse una fuerte asociación entre ambos. La credibilidad remite a la confianza que se tiene en el juicio, la competencia y, especialmente, la integridad de la persona, como producto de la acumulación de relatos que circulan en el dominio público y en los que la persona aparece actuando de forma justa y congruente con los valores que expresa.
Presencia femenina	Se trata de uno de los recursos probablemente más controvertidos y que se concreta de diversas maneras dependiendo de los entornos específicos en los que la mujer desarrolle su carrera profesional. Este recurso tiene valor en la medida en la que existe la lógica de cuotas o la lógica del “valor añadido” que da a algún proyecto la presencia de una mujer como parte del grupo.
Prestigio	El prestigio remite al reconocimiento de la mujer como una profesional competente, de sobrada solvencia, en el área en que se desenvuelve. Hablamos de prestigio cuando este conocimiento no se limita sólo a quienes han tenido trato directo con ella, sino que trasciende a círculos más amplios.
Relaciones en el medio	Es algo más que tener contactos; se trata de generar encuentros en diferentes ámbitos. Se le considera y se le toma en cuenta, pensando en lo que puede aportar pero también en lo que le hace bien. Hay quién se preocupa por ella y por su carrera.

Las protagonistas de las historias de vida, sugieren que credibilidad y prestigio van de la mano pero que la credibilidad es más relativa al entorno inmediato y el prestigio es la proyección que se tiene. Hablan del orden en que deberían presentarse los recursos que les han ayudado en su transición pero finalmente solo acaban consensuando que la presencia femenina la pondrían en último lugar, dado que las cuotas se dan en algunos casos pero no en mayoría y no siempre las ven acertadas.

Sobre la “Credibilidad” consideran que ésta se refiere al entorno inmediato. De la “Presencia femenina” encontramos que:

Algunas, protagonistas, manifiestan que ser mujer en un deporte de hombres no les beneficia para nada; es cierto que es un valor añadido ser mujer y moverte en un entorno de masculino, pero no aporta nada más.

Respecto a las cuotas, presentan dualidades respecto a su uso. Mientras que están de acuerdo en que deben hacerse estas políticas hasta que sea necesario, tienen claro que esto no es una solución, porque *'el que vale, vale'* y puede favorecer al que no toca (Protagonista P). Algunas, como protagonista A opinan que lo mismo que hay cuotas en la universidad para los deportistas de élite deben haber cuotas para los puestos de responsabilidad.

Para ellas el recurso de posición "prestigio" está más ligado a la proyección. Coinciden en señalar que prestigio no significa hacer bien tu trabajo; sino que el prestigio muy a menudo se rige por los juegos de poder (amigos, contactos...).

En cuanto a las "Relaciones con el entorno" coinciden en la presencia de un/a mentor/a (hombre o mujer) en sus trayectorias:

- *'hay alguien que ve en ti competencias que tú no eres capaz de ver'* Protagonista P). En este caso ese 'alguien' puede ser una mujer (en el caso de dos de las participantes) o un hombre (en el caso de otras dos protagonistas) señalando que en su caso su mundo es totalmente masculino y que, por tanto, sólo podía ser un hombre el que asumiera el papel de mentor.
- En el ámbito laboral señalan (mayoritariamente) que les ha sido más fácil trabajar con hombres que con mujeres *'nuestro peor enemigo somos nosotras mismas'* o *'en el deporte en el que me muevo estoy empezando a odiar a las chicas'* son frases que aparecen en su discurso. Claramente se presentan ellas mismas como su propio limitador.

Respecto al futuro, a las chicas que pueden cogerles el relevo, no vislumbran candidatas. Creen que muchas mujeres *'cogen el camino cómodo'* y prefieren no *'meterse en berenjenales, y estar en la dirección es un berenjenal'* (Protagonista P).

3.4. Ámbitos y tipos de transición

El segundo grupo de resultados hace referencia a los campos y tipos de transición. Identificamos cinco ámbitos por los cuales han tenido lugar las transiciones estudiadas. En su conjunto, los campos tienen distintos grados de relevancia, afectando unos de forma primaria a las transiciones y otros de forma más bien de forma secundaria. Los ámbitos también difieren en función de sus grados de autonomía relativa con respecto a otros ámbitos y, sin embargo, todos son identificables por poseer, en alguna medida, sus propias lógicas de funcionamiento y de valor, sus propios sistemas de posiciones y sus prácticas características. Los ámbitos son el ámbito deportivo – evidentemente –, el ámbito mediático, el ámbito empresarial, el ámbito político y, en bastante menor medida o desde una implicación tangencial, el ámbito académico.

Cada conjunto de escenarios de transición supone una configuración tal que permite distinguir un campo primario, algunos campos secundarios y algunos otros terciarios o tangenciales.

En cuanto a los tipos de transición, hay tres modalidades producto de la identificación y síntesis de ciertas regularidades que definían tanto lo que cambiaba en términos de contenidos y de responsabilidad como la clase de vínculo de cada una de las mujeres cuyas carreras se estudiaron con el ámbito deportivo.

Los tipos de transición identificados son la transición incremental, la derivada y la accidental. Sus definiciones aparecen en la Tabla 8.4.

Tabla 8.4.

Tipos de transición

Tipo	Definición
Incremental	Es un tipo de transición en la cual el tipo de actividad profesional que se realiza se mantiene, grosso modo, en el mismo ámbito temático, pero el nivel de responsabilidad se incrementa de manera restringida, de modo que no se experimenta un cambio drástico en la cotidianidad laboral. No hablamos de transiciones espectaculares, sino de cadenas de transiciones que se producen periódicamente y que generan un efecto acumulado: la actividad se desplaza de los aspectos más operativos hacia la toma de decisiones, hacia la táctica y la estrategia.
Derivada	La transición derivada es un cambio de actividad profesional que consiste en dejar determinada posición con las funciones que tiene asociada para asumir otra, en relación con el mismo ámbito profesional. Cambia el rol pero se permanece en el mismo escenario. Se trata de una transición más o menos súbita en su concreción, pero que normalmente arrastra un periodo largo de preparación antes de producirse. El periodo de preparación, que no sólo incluye o comienza con una planificación deliberada, se encuentra íntimamente relacionado con la anticipación de fines de ciclo y de la necesidad de cambios, así como con las expectativas en torno a lo que viene después.
Accidental	La transición accidental remite al ingreso profesional a ámbitos deportivos producidos más bien de forma contingente que por un interés particular de la persona en dichos ámbitos. La profesional desarrolla sus funciones en el ámbito deportivo tal como podría haberlas desarrollado en otros ámbitos. Tanto las expectativas como las competencias profesionales que se tienen de forma previa tienen poco de específico en cuanto a deporte se refiere. Esto se refiere a la transición. El encantamiento que puede producirse – que suele producirse – en la relación profesional con el deporte tiene la capacidad de transformar esta condición.

3.5. Formas de uso y de adquisición

A continuación, con el fin de completar el marco de resultados, presentamos una síntesis analítica de las formas de uso y de adquisición de los recursos que hemos descrito en la sección anterior.

En sentido estricto y para favorecer una mayor comprensión, las formas de uso y de adquisición de recursos tendrían que ser concebidas en términos de prácticas; es decir, formas de acción recurrentes, discernibles en términos de su función y significado y cuyas concreciones operativas –los comportamientos –pueden y deben presentar un considerable grado de variación en aras de su carácter contingente y su naturaleza adaptativa.

La Tabla 8.5 que aparece a continuación, recoge las formas de adquisición identificadas en el estudio.

Tabla 8.5.

Formas de adquisición

Forma	Definición
Amar el deporte	O la contrapartida de ser enseñada a amar el deporte. En algunos casos, esto supone una serie de prácticas como ver el deporte en familia o practicarlo en familia de forma repetida a lo largo de la infancia. En otros casos, existe el contacto con alguna figura deportiva próxima que llega a convertirse en modelo de rol. En otros, es la recurrencia de la práctica deportiva con amigos. En todos casos, lo que se produce es un contacto “desde dentro” con la lógica del deporte.
Clarificar prioridades	Se refiere a la delimitación de lo que es relevante para sí misma en las diferentes situaciones a las que se enfrenta. Es más que tener un criterio claro. Hace referencia a la aplicación reflexiva del criterio atendiendo a la particularidad de cada circunstancia.
Diversificar la trayectoria	Consiste en buscar actividades diferentes a la actividad profesional principal. La variación puede ser mayor o menor, pero siempre apunta a actividades diferentes, aunque el ámbito sea el mismo. La actividad posibilita el contacto estrecho con otras áreas profesionales y la consideración de otros posibles escenarios futuros.
Actuar desinteresadamente	Referir la propia actividad como una forma de hacer las cosas orientada por un interés legítimo e intrínseco, ligado a cualquier forma de bien común, no como medio o instrumento para obtener beneficios personales.
Simultanear actividades	Consiste en desarrollar diferentes actividades de forma prácticamente paralela; es decir, entrelazando actividades o alternando entre ellas de forma muy próxima en el tiempo.

La Tabla 8.6 muestra las formas de adquisición de determinados recursos que además permiten o suponen el uso de los mismos o de otros recursos. Más adelante se harán precisiones al respecto.

Tabla 8.6.

Formas de adquisición con usos secundarios

Forma	Definición
Aprovechar “tiempos fuera”	Presente especialmente en mujeres que han practicado algún deporte de forma profesional o semi-profesional. Se trata de una forma de adquisición de recursos abierta, que consiste en sacar ventaja de los momentos de pausa en la carrera deportiva, sean mayores o menores. Se trata de una táctica para adquirir ciertas formas de capital intelectual y ampliar las relativas a capital social que en el transcurso ordinario de la carrera deportiva difícilmente pueden darse.
Cuidar las relaciones	Consiste en mantener o avivar la intensidad de los vínculos, especialmente en casos en los que se tienen contactos puntuales. Esto se practica mediante una orientación que parece ser fundamentalmente intuitiva y que consiste en tocar cuestiones socioafectivas o identitarias de manera sutil y siempre en un segundo plano respecto a la labor que dio lugar al encuentro o bajo los formulismos sociales que caracterizan los encuentros casuales.
Mantenerse visible/expuesta	Se trata tanto de una actividad como de una condición, ya que tiene dos caras, una activa (e.g., participar en eventos públicos) y la otra pasiva (e.g., ser mencionada en la prensa o seguida por los medios). Consiste en preservar la condición de estar expuesta a los medios, a la sociedad en general, convertirse en una figura pública, con todas las ventajas y desventajas que esto supone.

Una de las cuestiones que pueden subrayarse a partir del trabajo de delimitar de las formas de adquisición es su mayor o menor relevancia en términos de transiciones de carrera femeninas. Las formas de adquisición que muestran ciertas características asociadas al género son el amar el deporte, la diversificación de la trayectoria, el aprovechar los “tiempos fuera”. Se trata de asociaciones que tienen que ver con las diferencias y énfasis asociados al género en los escenarios de socialización temprana por los que suelen atravesar las mujeres.

Las Tablas 8.7 y 8.8 presentan las formas de uso de los recursos ya mencionados. En este conjunto, el desafío de arbitrariedades o abusos -particularmente aquellos

vinculados a desigualdades de género- y la facilitación del trabajo de otros aparecerían como formas más asociadas al ser mujer.

Tabla 8.7.

Formas de uso

Forma	Definición
Actuar con iniciativa	Significa actuar desde la claridad y compromiso respecto al rol profesional asumido, buscando y aprovechando las oportunidades que surjan, independientemente de que otros (jefes o compañeros) las hayan ubicado o no.
Soportar condiciones adversas	Consiste en verse o vivirse expuesta a situaciones que suponen dificultades y generan experiencias desagradables manteniendo la capacidad para trabajar y manejando el estrés de forma que se prevengan o desaceleren procesos de desgaste.

Tabla 8.8.

Formas de uso con formas de adquisición secundarias

Forma	Definición
Apagar fuegos	Consiste en responder con un mínimo de eficacia a situaciones dadas en el ámbito laboral que demandan atención urgente o inmediata y que suelen derivarse de descuidos o negligencias de otros.
Desafiar arbitrariedades	Significa responder de manera no conformista a imposiciones que no son justas. Se trata de respuestas deliberadas, asumidas con firmeza y acompañadas de la anticipación de las consecuencias a las que se podría tener que hacer frente.
Facilitar el trabajo a los otros	Consiste en identificar o atender necesidades u oportunidades relativas al trabajo de otros y actuar en consecuencia para resolverlas o aprovecharlas. Es una labor activa, más que reactiva.
Negociar el rol	Negociar el rol significa llegar a acuerdos con los responsables de proyectos u organizaciones en los que se colaborará para establecer los contenidos y formas de la colaboración, de tal manera que la implicación se enmarque en actividades que interesan o son congruentes con las competencias de la persona.

La Figura 3 exhibe las relaciones entre los diferentes tipos de recursos y las formas de adquirirlos y utilizarlos. Más que representar todo el rango de posibilidades, las relaciones recogidas en la figura muestran las conexiones que aparecieron de forma recurrente en el corpus analizado.

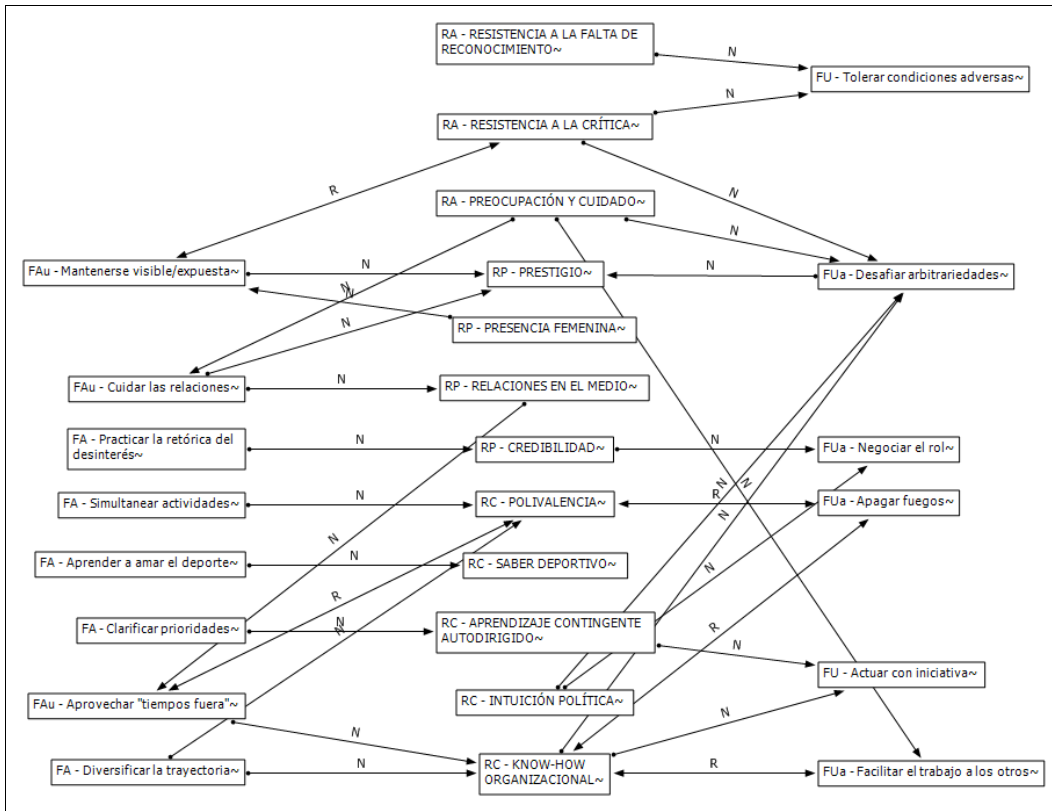


Figura 3

Diagrama de relaciones entre categorías del bloque 1

Habría dos claves de lectura básicas para dar cuenta del significado del conjunto de relaciones. Por un lado, las formas de adquisición y su conexión con determinados recursos remiten a la importancia de los escenarios con los que las profesionales se han socializado a lo largo de su vida. Socializarse en cada escenario supondría, entre otras cosas, realizar el tipo de actividades a las que es inherente la adquisición de determinados recursos. Por otro lado, las formas de uso y sus conexiones específicas con tal o cual recurso nos remiten a los diferentes valores que adquiere cada recurso según su mayor o menor necesidad de uso en los diferentes contextos que componen la cotidianidad profesional de los espacios de transición analizados.

3.6. Campos y recursos

La Tabla 8.9 recoge las relaciones entre campos y recursos empleados en las transiciones. Se trata de vínculos establecidos en función de la relevancia que tiene cada recurso en cada campo no sólo para el ejercicio profesional sino, especialmente, para las transiciones analizadas. Es importante recordar que no se está hablando de los campos en general, sino de su presencia en los distintos escenarios de transición de los tipos de carrera analizados. La Tabla 8.9 especifica para cada recurso la relevancia relativa que tiene en cada campo.

Tabla 8.9

Relevancia de los recursos en los diferentes campos

Tipo	Recurso	Campos				
		Político	Empresarial	Académico	Deportivo	Mediático
Afectivos	<i>Preocupación y cuidado</i>		*		*	
	<i>Resistencia a la crítica</i>	*			**	***
	<i>Resistencia a la falta de reconocimiento</i>		***		***	
De competencia	<i>Aprendizaje contingente autodirigido</i>	**	***	*	*	
	<i>Intuición política</i>	***	**		***	**
	<i>Know-how organizacional</i>	**	***		*	
	<i>Polivalencia</i>	**	***	**		
	<i>Saber deportivo</i>	*	***	*	***	**
De posición	<i>Credibilidad</i>	***	**			*
	<i>Presencia femenina</i>	**	***		*	***
	<i>Prestigio</i>	***	***	*	***	**
	<i>Relaciones en el medio</i>	***	***	*	*	***

* Indica relevancia ocasional o mínima (no es indispensable)

** Indica relevancia más o menos constante pero no necesariamente crítica o crucial

*** Indica carácter crítico e indispensable

3.7. Tipos de transición y recursos

Para complementar el dibujo de relaciones entre campos y recursos, es pertinente hacer referencia a las relaciones entre tipos de transición y recursos empleados. La Tabla 8.10 recoge el primer planteamiento en torno a este conjunto de relaciones. Se trata de un

primer planteamiento, porque se limita a recoger lo observado en las transiciones analizadas para este estudio. Es un trabajo que requiere ser extendido mediante un tratamiento más amplio, probablemente cuantitativo, para poder determinar la distribución de las asociaciones en una muestra estadísticamente representativa.

Tabla 8.10

Relevancia de los recursos en los diferentes tipos de transición

Tipo	Recurso	Tipo de transición		
		Incremental	Derivada	Accidental
Afectivos	<i>Preocupación y cuidado</i>			**
	<i>Resistencia a la crítica</i>	**	***	***
	<i>Resistencia a la falta de reconocimiento</i>	*	**	**
De competencia	<i>Aprendizaje contingente autodirigido</i>	***	***	**
	<i>Intuición política</i>	**	*	
	<i>Know-how organizacional</i>	***	**	**
	<i>Polivalencia</i>	***	*	**
	<i>Saber deportivo</i>	***	***	*
De posición	<i>Credibilidad</i>	**	**	*
	<i>Presencia femenina</i>	*	*	**
	<i>Prestigio</i>	*	***	
	<i>Relaciones en el medio</i>	*	***	**

* Indica relevancia ocasional o mínima (no es indispensable)

** Indica relevancia más o menos constante pero no necesariamente crítica o crucial

*** Indica carácter crítico e indispensable

El conjunto de resultados establece tanto un marco de comprensión como un marco de observación e interpretación para fenómenos de transición semejantes a los estudiados.

4. Evaluación y cierre del proyecto

Así podemos concluir que, los resultados del análisis cubren los objetivos específicos del proyecto de forma amplia e inicial. El trabajo con historias de vida pretende ofrecer instancias de profundización para el marco resultante, valorando así la capacidad analítica del marco construido en la fase 1 del proyecto. A continuación una versión desagregada de esta valoración:

- Objetivo específico 1. *Definir un conjunto de criterios para identificar experiencias de transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos que constituyan localizaciones informativas (casos de lo posible) del fenómeno a estudiar.* Este punto se ha cubierto en buena medida gracias a la revisión de literatura inicial, al diseño del guión y al pilotaje del mismo.
- Objetivo específico 2. *Describir diferentes experiencias de transición como historias complejas y situadas en términos de los significados y expectativas que articulan, así como de los contextos, eventos y acciones a los que dan sentido.* Para este objetivo, la fase 1 contribuyó a sentar las bases y coordenadas; el trabajo específicamente destinado a cubrirlo es el eje fundamental de la fase dedicada a las historias de vida.
- Objetivo específico 3. *Analizar los incidentes críticos en dichas historias, para desarrollar modelos procesuales de las mismas: secuencias de etapas o fases delimitadas en función de los conjuntos de prácticas que las caracterizan, de las estrategias que despliegan y de las situaciones en las que tienen lugar.* La observación es semejante a la del objetivo anterior, aunque en este punto el rol de la fase 1 tiene una importancia mayor, ya que ha permitido delimitar los bloques conceptuales a emplear con posterioridad en el recuento más procesual.
- Objetivo específico 4. *Identificar los tipos de recursos que funcionan como capital en los ámbitos contemplados por el estudio (y que definen, por tanto, buena parte de la especificidad de esos ámbitos).* Aquí se justifica plenamente el conjunto de aportaciones de la fase 1, ya que el objetivo se ha cubierto de forma

completa, si bien se trata de un primer modelo que habrá de ser contrastado en otras instancias de naturaleza semejante.

- **Objetivo específico 5.** *Analizar las lógicas propias de cada ámbito en función de las formas en que definen el valor relativo de cada tipo de capital.* Delimitados los ámbitos o campos – aspecto bastante adelantado en la fase 1 – se posibilitó la correcta identificación y nominación de las formas de capital, aquí planteadas como recursos, trabajo que, a su vez, revirtió en la consideración de la especificidad de los distintos campos y de sus interdependencias nada equilibradas. Cabe decir que este objetivo remite al punto que mayor trabajo posterior (incluso considerando la fase 2) requerirá, en el marco de otros proyectos, ya que la empresa para dar cuenta de las conexiones entre esos campos o ámbitos y la especificidad de las carreras deportivas requerirá otras aproximaciones metodológicas.
- **Objetivo específico 6.** *Analizar los usos específicos de cada tipo de capital en cada ámbito en los procesos de transición estudiados para delimitar sus efectos en dichos procesos.* La primer parte del objetivo se ha cubierto con el esquema de tipos de recursos y sus conexiones de relevancia relativa en los distintos campos y las distintas modalidades de transición. La segunda parte pertenece a los ejes de la fase 2.
- **Objetivo específico 7.** *Identificar las formas de adquisición de los tipos de capital, relevantes en cada ámbito y delimitar las implicaciones de dichas formas de adquisición en el desarrollo de las transiciones.* Como en el caso anterior, la primer parte del objetivo se ha cubierto con el esquema de formas de adquisición y tipos de recursos. La segunda, igual que en el objetivo anterior, forma parte de los ejes de la fase 2 y justifica en buena medida la elección de la estrategia metodológica.

La valoración de los resultados de la primera fase vuelve a poner de manifiesto la pertinencia de la organización del proyecto en dos fases y la claridad del planteamiento en la especificidad de cada una de las fases.

En cuanto a la edición de la publicación con las seis historias de vida comentar que la elaboración del libro dedicado a las historias de vida se encuentra en marcha. Creemos

que es un libro inédito, diferente y de gran interés para el público en general y en particular para todas aquellas mujeres que están proyectando sus trayectorias profesionales en el ámbito del deporte.

En realidad, queda algún tiempo para cerrar el proyecto. Los objetivos planteados ya se han cumplido, salvo por algunas de las labores de difusión que aún hay que realizar y que creemos importantes. De hecho es posible que el proyecto nunca llegue a cerrarse del todo, en el sentido de que nos preparamos para dar los siguientes pasos en función de los hallazgos y de las preguntas que los acompañan y, cómo no, aprovechando la red de relaciones ampliada y, en algunos casos, intensificada, por esa modalidad biográfica de trabajo que, se quiera o no, termina por acercarse a las personas.

Estamos satisfechas/os del trabajo realizado. En cuanto a áreas de mejora específicas, se podrían subrayar algunas dificultades inherentes al uso de un marco como el construccionismo estructural de Bourdieu que exige un entrenamiento bastante arduo en su uso como herramienta analítica y para el cual parece requerirse el uso de fuentes de datos diversos; no sólo entrevistas ni las biografías construidas con ellas. La limitación, sin embargo, es relativa. El marco nos ofreció un punto de partida fecundo para identificar, interpretar y relacionar aspectos que de otra manera podrían haber sido muy difíciles de ubicar.

También, el método biográfico añadió alguna dificultad. En ese sentido el método, supuso la necesidad de extender el periodo de realización del proyecto debido a las difíciles agendas de algunas de las biografadas. En esta misma línea, el trabajar con historias de vida supuso una primera vez para todos/as los/as que asumieron el rol de relatores/as. Ello supone una clara ganancia por el tipo de saberes prácticos que incorpora al background del equipo, pero exigió desarrollar algunas acciones formativas para posibilitar el trabajo.

Por supuesto, el cumplimiento de objetivos, el criterio central de la evaluación de proyectos como éste, está plenamente cubierto. Lo que en la Fase 1 se comenzó a cubrir en términos de construcción de modelo, en la Fase 2 se cerró con la aplicación y la visión en profundidad y detalle que el propio modelo

posibilitó. Sabemos qué recursos son útiles en las transiciones hacia posiciones de toma de decisiones, técnicas o de emprendimiento en ámbitos deportivos o muy relacionados con el deporte. Hemos identificado la injerencia del género en algunos de estos recursos y hemos visto cómo se asocian de forma diferencial con determinadas modalidades o tipos de transición. Hemos establecido un primer mapa para conectar los recursos identificados con las formas de adquirirlos y/o de utilizarlos. En suma, hemos sentado las bases para dar cuenta de lo que ocurre con cierto momento de ciertas carreras profesionales femeninas en un espacio típicamente – crudamente a veces – masculino, como es el ámbito del deporte.

5. Referencias utilizadas y bibliografía consultada

- Acuña, C.C. (2008). Participación política femenina. Experiencia de mujeres concejalas en la provincia de Bío Bío, periodo 2004-2008. *Polis, Revista de la Universidad Boliviana*, (019).
- Agut, S., y Hernández, M. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Allen, J.B., y Shaw, S. (2009). Women Coaches' Perceptions of their Sport Organizations' Social Environment: Supporting Coaches' Psychological Needs? *The Sport Psychologist*, 23, 346-366.
- Allen, J.B., y Shaw, S. (2013). An Interdisciplinary Approach to Examining the Working Conditions of Women Coaches. *International Journal Of Sports Science & Coaching*, 8, 1-17.
- Campos, A., Martínez del Castillo, J., Mestre, J.A., y Pablos, C. (2007). Los profesionales de la organización y gestión de actividad física y deporte en las instalaciones deportivas y entidades: características socio-demográficas y formativas RICYDE. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 3(8), 25-38.
- Aragón, S., y De Anca, C. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*, 38 45-63.
- Barberá, E., Ramos, A., y Sarrió, M. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI. *Papeles del psicólogo*, (075), 46-52.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 233-251.

- Bertrand, M., y Hallock, K. F. (2001). The gender gap in top corporate jobs. *Industrial & Labor Relations Review*, 55(1), 3-21.
- Bihagen, E., y Ohls, M. 2006. 'The Glass-Ceiling – Where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979-2000'. *The Sociological review*, 54(1), 20-47.
- Bruening, J. E., y Dixon, M. A. (2008). Situating work-family negotiations within a life course perspective: Insights on the gendered experiences of NCAA division I head coaching mothers. *Sex Roles*, 58(1-2), 10-23.
- Bueno, M. R., y Lorenzo, M. (2012). Recursos disponibles para la inserción sociolaboral tras la retirada deportiva de futbolistas. *Revista de Psicología del Deporte*, 21, 189-194.
- Burton, L. J., Grappendorf, H., y Henderson, A. (2011). Perceptions of gender in athletic administration: Utilizing role congruity to examine (potential) prejudice against women. *Journal of Sport Management*, 25(1), 36-45.
- Campos, A. (2008). La organización de los recursos humanos de la actividad física y deporte desde la perspectiva de sus funciones laborales. *Motricidad. European Journal of Human Movement*, 21, 142-167. Recuperado a partir de <http://148.215.2.10/resumen.oa?id=274220364008>
- Cebrián, E. (2007, mayo). La integración de la deportista en el mundo laboral del sector deportivo. Jornada Mujer y Deporte, centro 'Joaquin Roncal', Zaragoza.
- Chantelat, P., Bayle, E., y Ferrand, C. (2004). Les représentations de l'activité des femmes dirigeantes dans les fédérations sportives françaises : effets de contexte et ambivalences. *Staps*, 66(4), 143.
- Cheveigné, S. (2009). The Career Paths of Women (and Men) in French Research. *Social Studies of Science (Sage)*, 39(1), 113-136.

- Chugh, S., y Sahgal, P. (2007). Why Do Few Women Advance to Leadership Positions? *Global Business Review*, 8(2), 351-365.
- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, (38), 1-8.
- Claringbould, I., y Knoppers, A. (2007). Finding a 'Normal' Woman: Selection Processes for Board Membership. *Sex Roles*, 56(7-8), 495-507.
- Claringbould, I., y Knoppers, A. (2008). Doing and undoing gender in sport governance. *Sex Roles*, 58(1-2), 81-92.
- Claringbould, I., y Knoppers, A. (2012). Paradoxical Practices of Gender in Sport-Related Organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404-416.
- Comisión Mujer y Deporte. (2007). Mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas (2002-2006). Recuperado de: http://www.mujoydeporte.org/documentos/ver_doc.asp?Id_noticia=101&Titulo_not=Estudio+mujeres+en+los+%D3rganos+de+Gobierno+de+las+organizaciones+deportivas+espa%F1olas+2002%2D2006.
- Comité Olímpico Internacional. (2010). Gender equality and leadership in olympic bodies: Women, leadership and the olympic movement 2010. Recuperado de: http://www.olympic.org/Documents/Olympism_in_action/Women_and_sport/GENDER_EQUALITY_AND_LEADERSHIP_IN_OLYMPIC_BODIES.pdf

- Covarrubias, R. (2009). El ejercicio profesional de la mujer dentro del periodismo deportivo, desde la visión de jefes, productores, periodistas, comentaristas y aficionados de Guadalajara, Jalisco. *Razón y Palabra*, (69) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520330056>
- Cuadrado, M. I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16(2), 270-275.
- Cunningham, G. B., Doherty, A. J., y Gregg, M. J. (2007). Using Social Cognitive Career Theory to Understand Head Coaching Intentions among Assistant Coaches of Women's Teams. *Sex Roles*, 56(5-6), 365-372.
- Cunningham, G. B., y Sagas, M. (2002). The differential effects of human capital for male and female Division I basketball coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73, 489-495.
- Cunningham, G. B., y Sagas, M. (2007). Gender and Sex Diversity in Sport Organizations: Introduction to a Special Issue. *Sex Roles*, 58(1-2), 3-9.
- Delfino, A. (2005). Mujer y ejecutiva: Trayectorias de género en Brasil. Espacio Abierto. *Cuaderno Venezolano de Sociología*, 14(2), 199-214.
- Dencker, J. C. (2008). Corporate restructuring and sex differences in managerial promotion. *American Sociological Review*, 73(3), 455-476.
- Dixon, M, A., y Bruening, J.E. (2007). Work-Family Conflict in Coaching I: A Top-Down Perspective. *Journal of Sport Management*, 21, 377-406.
- Eagly, A., y Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 63-71.

- Everhart C.B., y Chelladurai, P (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: the role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 2-188.
- Fielding-Lloyd, B., y Meân, L. J. (2007). Standards and Separatism: The Discursive Construction of Gender in English Soccer Coach Education. *Sex Roles*, 58(1-2), 24-39.
- Fink, J. S. (2008). Gender and Sex Diversity in Sport Organizations: Concluding Comments. *Sex Roles*, 58(1-2), 146-147.
- Gallego, B. (2008). La investigación biográfico-narrativa en un estudio sobre la situación de las mujeres en el deporte. *Revista de Investigación Educativa*, 26, 121-140. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321884007>
- García, I. (2007, mayo). La evaluación del rol de la mujer en la gestión deportiva en España. Jornada Mujer y Deporte, centro 'Joaquin Roncal', Zaragoza.
- Garcia, I. (2007, mayo). La evolución del rol de la mujer en la gestión deportiva en España. Jornada Mujer y Deporte, Centro 'Joaquin Roncal', Zaragoza.
- Godoy, L., y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18(2), 51-64.
- González, M.D., y Bedoya, J. (2008). Después del deporte, ¿qué? Análisis psicológico de la retirada deportiva. *Revista de Psicología del Deporte*, 17, 61-69.
- González, M.D., y Torregrosa, M. (2009). Análisis de la retirada de la competición de élite: antecedentes, transición y consecuencias. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 4, 93-104.

- Guillaume, C., y Pochic, S. (2009). What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work–life Balance. *Gender, Work & Organization*, 16, 14-36.
- Hakim , C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*, 29, 429-459.
- Hardin, M., y Shain, S. (2005). Strength in numbers? The experiences and attitudes of women in sports media careers. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 82(4), 804-819.
- Hardin, M., y Whiteside, E. (2012). Consequences of being the «Team Mom»: women in sports information and the friendliness trap. *Journal of Sport Management*, 26(4), 309-321.
- Hoeber, L. (2007). Exploring the Gaps between Meanings and Practices of Gender Equity in a Sport Organization. *Gender, Work and Organization*, 14(3), 259-280.
- Huppatz, K (2009) Reworking Bourdieu’s ‘Capital’: feminine and female capitals in the field of paid caring work. *Sociology*, 43(1). 45-66.
- Inglis, S., y Pastore, D.L. (1996). Understanding Retention Factors in Coaching and Athletic Management Positions. *Journal of Sport Management*, 10(3), 250-261.
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *Sport psychologist*, 20 (2), 222-234.
- Knoppers, A., y Anthonissen, A. (2008). Gendered managerial discourses in sport organizations: Multiplicity and complexity. *Sex Roles*, 58(1-2), 93-103.

- Koca, C., Arslan, B., y Aşçı, F. H. (2011). Attitudes towards Women's Work Roles and Women Managers in a Sports Organization: The Case of Turkey. *Gender, Work & Organization*, 18(6), 592-612.
- Krane, V., y Whaley, D.E. (2010). Quiet Competence: Writing Women Into the History of U.S. *Sport and Exercise Psychology*. *Sport Psychologist*, 24(3), 349-372.
- Lara, C. (2007). La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 133-148. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321895009>
- Leberman, S., y Palmer, F. (2009). Motherhood, sport leadership and domain theory: experiences from New Zealand. *Journal of Sport Management*, 23, 305-334.
- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M. P., Mario, S. y Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13) 7-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74018029001>
- Magnusen, M. J., y Rhea, D. J. (2009). Division I Athletes' Attitudes Toward and Preferences for Male and Female Strength and Conditioning Coaches. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 23(4), 1084-1090.
- Martínez, G., Campos, A., Pablos, C., y Mestre, J.A. (2011). Situación actual del personal técnico-deportivo en las empresas del sector en la comunidad valenciana. *Revista de Ciencias del Deporte*, 7, 53-
- Metcalfé, B.D., y Afanassieva, M. (2005). The woman question? Gender and management in the Russian Federation. *Women in Management Review*, 20(6), 429-445.

- Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10(3), 228-245.
- Moran-Miller, K., y Flores, L.Y. (2011). Where Are the Women in Women's Sports? Predictors of Female Athletes' Interest in a Coaching Career. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82, 109-117.
- Novo Vázquez, A. (2010). El camino hacia el empoderamiento político de las mujeres. *Revista Estudios Feministas*, 18(3) 681-702. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38118773004>
- Pallarès, S., Azócar, F., Torregrosa, M., Selva, C., y Ramis, Y. (2011). Modelos de trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una carrera profesional alternativa. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 17(6), 93-103.
- Peyró, R. (2001). Las mujeres en la dirección, gestión y organización de la alta competición deportiva. *Consejo Superior de Deportes*, 30, 129-148.
- Pfister, G. (2006). Gender Issues in Danish Sports Organizations—Experiences, Attitudes and Evaluations. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 14, 27-40.
- Pfister, G., y Radtke, S. (2009). Sport, women, and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), 229-243.
- Puig, N. (2007, mayo). Mujeres, puestos de decisión y organizacones deportivas. Jornada Mujer y Deporte, centro 'Joaquin Roncal', Zaragoza.

- Puig, N., y Vilanova, A. (2006). Deportistas olímpicos y estrategias de inserción laboral: Propuesta teórica, método y avance de resultados. *Revista Internacional de Sociología*, 44, 63-83.
- Pujadas, J.J. (2002). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid: CIS.
- Reygadas, L. (2004). Las redes de la desigualdad: un enfoque multidimensional. *Política y Cultura*, (22) 7-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702202>
- Robles, F., y Escobar, K. (2009). Mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas. Consultado en: http://www.mujerydeporte.org/documentos/estudio_act.pdf
- Romariz, S. B., Votre, S. J., y Mourão, L. (2012). Gender representations in Brazilian volleyball: the «glass ceiling» metaphor. *Movimento*, 18(4), 219-237.
- Roper, E. A. (2002). Women Working in the Applied Domain: Examining the Gender Bias in Applied Sport Psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 53-66.
- Roper, E. A. (2008). Women's Career Experiences in Applied Sport Psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(4), 408-424.
- Roper, E. A., Fisher, L. A., y Wrisberg, C. A. (2005). Professional women's career experiences in sport psychology: a feminist standpoint approach. *Sport Psychologist*, 19, 32-50.
- Sagas, M., Cunningham, G. B., y Pastore, D. (2006). Predicting Head Coaching Intentions of Male and Female Assistant Coaches: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Sex Roles*, 54(9-10), 695-705.

- Sagas, M., Cunningham, G. B., y Teed, K. (2006). An examination of homologous reproduction in the representation of assistant coaches of women's teams. *Sex Roles*, 55(7-8), 503-510.
- Salinas, P. I. (2007). Los discursos masculinos como dispositivos de control y tensión en la configuración del liderazgo y empoderamiento femenino. *Revista Estudios Feministas*, 15(3) 541-562. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38115303>
- Sánchez, M.C., y Sánchez, F.J. (2010). Funciones, tareas y perfil profesional del psicólogo del deporte en las organizaciones deportivas. *Papeles del Psicólogo*, 31(3), 246-249.
- Sancho, J.M. (2009). Dones a la Ciència i la Universitat: la construcció de la identitat docent i investigadora en contextos de desigualtat. Informe de investigación (2007 RDG 00001). Barcelona: AGAUR.
- Selva, C., Sahagún, M. y Pallarès, S. (2011). Estudios sobre Trayectoria Profesional y Acceso de la Mujer a Cargos Directivos: un Análisis Bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 27(3), 227-242.
- Serna, G. (2003). Propuestas y hallazgos preliminares para un análisis sobre mujeres ejecutivas en la Ciudad de México. *Desacatos*, (11) 77-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13901105>
- Shaw, S., y Frisby, W. (2006). Can gender equity be more equitable?: Promoting an alternative frame for sport management research, education, and practice. Special Issue: *Diversity in sport and leisure*, 20(4), 483-509.
- Shaw, S., y Hoerber, L. (2003). «A strong man is direct and a direct woman is a bitch»: Gendered discourses and their influence on employment roles in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347-375.

- Sibson, R. (2010). I was banging my head against a brick wall: Exclusionary power and the gendering of sport organizations. *Journal of Sport Management*, 24 (4), 379-399.
- Sigüenza, W., y Mariel, P. (2012). Determinantes de la pertenencia a entidades deportivas. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(2), 467-488.
- Simpson, R., Sturges, J., Woods, A. y Attman, Y. (2004). Career progress and career barriers: women MBA graduates in Canada and the UK. *Career Development International*, 9(5), 459-477.
- Smucker, M.K., Whisenant, A.W., y Pedersen P.M. (2003). An Investigation of Job Satisfaction and Female Sports Journalists. *Sex Roles*, 4 (7-8), 401-407. doi:10.1023/A:1025120406343
- Sterrett, E. (1999). A comparison of Women's and Men's Career Transitions. *Journal of Career Development*, 25(4), 249-259.
- Subdirección General de Estadística y Estudios Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, (2013). Anuario de estadística deportiva 2013. Recuperado de: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=15922>
- Torregrosa, M., Sánchez, X., y Cruz, J. (2004). El papel del psicólogo del deporte en el asesoramiento académico-vocacional del deportista de élite. *Revista de Psicología del Deporte*, 13(2), 215-228.
- Veale, C., y Gold, J. (1998). Smashing into the glass ceiling for women managers. *Journal of Management Development*, 17, 17-26.
- Vélez Bautista, G., y Vizcarra Bordi, I. (2007). Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista Estudios Feministas*, 15(3) 581-608. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38115305>

- Vilanova, A. (2012). El proceso de inserción laboral de deportistas olímpicos en Cataluña. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 7(19), 71.
- Weaver, M. A., y Chelladurai, P. (1999). A Mentoring Model for Management in Sport and Physical Education. *Quest*, 51, 24-38.
- Wicker, P., Breuer, C., y Von Hanau, T. (2012). Gender Effects on Organizational Problems-Evidence from Non-Profit Sports Clubs in Germany. *Sex Roles*, 66(1-2), 105-116.
- Yieke, F. (2007). Gender and topic management in discourse: the glass ceiling as a reality for women in corporate Kenya. Stichproben. *Vienna Journal of African Studies*, 13(7), 31-48.
- Zabala, I., Martínez, M. J., y Labaien, I. (2012). Análisis de la integración del enfoque de género en las políticas de cooperación al desarrollo: El caso de las instituciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(3) 941-969. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3012527400>
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, (28) 9-41. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267028>
- Zamora, A. (2011). Inserción laboral de los futbolistas de élite tras su retirada. *AGON International Journal of Sport Sciences* 1(2), 115-128.

Anexo 1

Integración de las dos propuestas iniciales de guión

1. Descripción situación actual

- Situación laboral actual (descripción).
- Estilo de vida actual (narración de un día común).
- Planificación a mediano y largo plazo en su desarrollo profesional, personal y/o deportivo.

2. Descripción de la etapa formativa inicial (en carrera deportiva y/o académica)

- Estudios iniciales.
- Motivación para practicar algún deporte
- Estudios y formación - descripción.
- Compatibilización de roles y espacios (académico-deportivo-personal-otras actividades, trabajo, hobbies).
- ¿Qué competencias (desarrolladas a partir del deporte o fuera de éste) facilitan la inserción en el proceso formativo?
- ¿Se realiza una planificación durante esta etapa?- descripción.
- Metas propuestas durante esta etapa (logradas y proyectadas), tanto a nivel académico profesional como a nivel deportivo.
- ¿Qué papel juegan las instituciones (clubes deportivos, federaciones, colegios, etc.) en la diversificación de los intereses (influencia para seguir una carrera profesional, una actividad laboral u otro tipo de labor)?

3. Transiciones al ámbito deportivo (toma de decisiones, técnicas o de emprendimiento)

- ¿Qué recursos facilitan la transición a una carrera profesional al ámbito deportivo?, según...
 - ...recursos sociales (personas o instituciones que han facilitado este proceso)
 - ...recursos culturales (conocimientos y habilidades adquiridos)
 - ...recursos económicos (recursos materiales que permitieron el desarrollo de la carrera deportiva)
 - ...recursos simbólicos (características con valor cultural para un grupo determinado).
- ¿De qué manera?

- Planificación de la transición. ¿Cómo se plantea? (percepción del espacio dónde se quiere llegar)
- Favorecedores y barreras durante la inserción al ámbito deportivo
- ¿Si tuvieras que replantear tu trayectoria hasta aquí, qué cosas cambiarías o añadirías que pudieran haber facilitado el proceso?

4. Ser mujer y seguir una carrera profesional en el ámbito deportivo

- Barreras/favorecedores y diferencias/similitudes con el deporte masculino
- Situaciones difíciles como mujer (relatar alguna y cómo se ha gestionado)
- Papel de la mujer en posiciones de toma de decisión deportiva, técnicas o de emprendimiento.
- Políticas del gobierno en temas de igualdad e inclusión en el ámbito deportivo (utilidad y alcance de estas medidas)
- ¿Qué medida propondrías para facilitar este proceso?

5. Síntesis general

- Situaciones de crisis vivenciadas. Estrategias de resolución empleadas. Recursos utilizados y/o apoyo presentes en estos momentos.
- Situaciones de éxito vivenciadas. Estrategias que permitieron esta situación. Recursos utilizados y/o apoyo presentes en estos momentos.
- Qué recursos son los que hoy te permiten desarrollar tu trabajo de manera eficiente.
- ¿Hay algún tema que consideres relevante en la inserción de la mujer al ámbito deportivo y que no se haya tocado hasta el momento?

Anexo 2

Hoja de consentimiento informado



Formulario de Consentimiento Informado del proyecto

“Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos”

He entendido la información del proyecto que se me ha proporcionado en la fecha

He tenido la oportunidad de preguntar sobre el proyecto y se me ha dado respuesta a todas mis cuestiones

Estoy de acuerdo al participar en este proyecto. Mi participación en el mismo incluye que las entrevistas serán grabadas en formato audio.

Entiendo que mi participación es voluntaria. Puedo retirarme del proyecto en cualquier momento y no responder a las preguntas que no quiera.

Entiendo que mi participación es anónima y confidencial. Por eso, la información proporcionada en las entrevistas puede ser utilizada en publicaciones, páginas web u otros productos de dicha investigación, pero mi nombre no será utilizado (en todo caso se usará un pseudónimo).

Entiendo que mis datos personales, como mi número de teléfono o dirección, no serán revelados a personas ajenas al proyecto.

Entiendo que la información proporcionada será archivada únicamente con finalidades de la investigación, y se utilizarán los medios técnicos necesarios para proteger su confidencialidad.

Entiendo que otros investigadores puedan acceder a la información y materiales proporcionados en las entrevistas, pero únicamente en el supuesto de que se preserve la confidencialidad de los datos en el mismo sentido que se ha especificado anteriormente.

Entiendo que otros/as investigadores/as puedan utilizar la información y materiales proporcionados en las entrevistas en publicaciones, páginas web y otros productos de la investigación, pero manteniendo la confidencialidad de los datos en el mismo sentido que se ha especificado anteriormente.

Nombre del participante:

Nombre de la investigadora:

Firma y fecha:

Firma y fecha:

Anexo 3. Selección de citas para ilustrar el análisis

FC_PERIODISTA - 20

Analista: 1

Códigos: FU - Tolerar condiciones adversas - Familia: F. DE USO

yo los fines de semana eh, la semana la tenía libre, porque entonces solo trabajaba fines de semana, entre iba a Barcelona sábado y el domingo. Entonces todavía seguía en la radio: dando vueltas, porque me llamaban de vez en cuando para hacer sustituciones (0,1) y yo creo que pues aparte de haber trabajado eh de becaria con ellos, que Ch. que es el que lleva

P 2: DA_DIR-REAL-FED-NATAACION - 2:1

Analista: 1

Códigos: RC - APRENDIZAJE CONTINGENTE AUTODIRIGIDO - Familia: R. DE COMPETENCIA

yo he sido de esa generación puente que que:: y además francamente, sin asustar a nadie, yo soy una persona que nunca he querido perderme el tren de la vida, no? También es verdad que desde muy pequeña es decir desde de:: Yo a los dos años estaba viviendo en L. porque mi padre se fue:: fue allí destinado con lo cual yo aprendí a hablar español, inglés y portugués a la vez volví a España al Instituto Británico y ya era bilingüe, empecé a tener un recorrido que tampoco era::: entonces siempre he ido un poco por delante a la historia de las cosas y de la vida, entonces yo estoy muy acostumbrada a abrir brechas, a abrir puertas, no, no me da eh::: no me asusta nada, al contrario, lo hago con una enorme naturalidad.

FC_PERIODISTA - 12

Analista: 1

Códigos: RC - SABER DEPORTIVO - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Yo estuve allí y otro año en B. Cuando se acabó ese contrato pues ya nos dijeron que:: no había más contratos y luego hacía sustituciones. Y cuando estaba haciendo sustituciones pues me llamó un amigo mío, que estaba trabajando entonces en Canal TV, retransmitiendo partidos de futbol en: euskera

Clara: Aha

PERIODISTA: Y a él le habían llamao justo de ... Y me dijo que como yo, como estaba así bastante libre, pues a ver si me:: animaba o tal y pues le dije que sí. Nos hicieron una prueba allí. Entonces empecé a ir todos los: fines de semana a Barcelona a retransmitir los partidos del sábado a las: 10 de la noche, el partido que sea en directo, pues hay opciones de: se dan en catalán, en gallego y en euskera.

FC_PERIODISTA - 9

Analista: 1

Códigos: FA - Clarificar prioridades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FUa - Negociar el rol - Familia: F. DE USO/adquisición

Yo desde pequeña he tenía claro, a mí desde pequeña me ha gustao la radio. La radio y trabajar ya en deportes y poder rentar los partidos de la Real también era un sueño que tenía pero desde pequeña. Y yo no tuve ninguna duda, pues elegí eso E.I en la radio, teníamos opciones de elegir la pues la ... en televisión o luego ya eh, programas o televisiones más locales. Yo elegí E.I. con la suerte de que, de que me cogieron. Nos hicieron una primera entrevista, pues que era un poco vender nosotros que era lo que nos gustaba. Yo dejé claro que a mí me gustaban los deportes, no sé qué y

entonces empecé como becaria. Y empecé como becaria pues en este programa que estoy ahora

FC_PERIODISTA - 21

Analista: 1

Códigos: RC - SABER DEPORTIVO - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

y yo creo que pues aparte de haber trabajado eh de becaria con ellos, que Ch. que es el que lleva el programa que: se le encendiera la bombilla y dice bueno yo quiero a PERIODISTA, yo creo que aquello fue lo un poco lo que marcó mi:: mi futuro. Y yo creo que gracias a él, estoy ahí (0,1) y que me gustaba el deporte. Yo siempre digo eh: hay mucha gente que en la primera entrevista, pues va ¿y qué t? ¿A ti que te gusta? Búa, yo de todo, a mí me da igual que hacer y yo creo que lo dejé bastante claro. A mí me gusta el deporte y yo soy T.U. hasta la médula y bueno b yo o sea lo dije todo así como pensaba ¿y te gusta esto?

DA_DIR-CLUB – 11

Analista: 1

Códigos: FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; RA - RESISTENCIA A LA CRÍTICA - Familia: R. AFECTIVOS

y sí, sí, a saco. Vull dir aviam, la premsa en sí, és molt podent quan estàs a dalt molt. El que passa és que jo era una persona que pasàva molt en aquest aspecte. Vull dir, jo la meva d'allò era entrenar i competir, competir i entrenar i m'era igual tot allò i em deien mira lo que han puesto ahí, i jo deia: Déjalos, son unos cabrones déjalos, disfrutan así déjalos. - No que tenemos que tal, eso el G., que tenemos que tal, bueno venga va a que hora quedamos y digo a la noche eh, no vengas ahora aquí interrumpiendo que tengo que entrenar y tal. A que hora te va bién, a las 9? A las 9 venga.

FC_CONSULTORA----POSTDATA - 2

Analista: 1

Códigos: RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Y para terminar con esta pequeña adenda al corpus, decir que CONSULTORA confiesa, no sin algunos rodeos previos a mis preguntas, tener algunos problemas con el estrés derivado de las emociones que experimenta en torno a sus relaciones personales... la evaluación que ella hace de la situación sería la de un balance favorable. Sí, le cuesta, le genera tensión crear vínculos tan fuertes, pero dice que esa es su forma de hacer las cosas.

DA_DIR-CLUB – 5

Analista: 1

Códigos: FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso

ve de fa 5 anys; que hi estem possats però que no es feien activitats ni res de tot això degut també a la part econòmica. I ara doncs bueno, l'associació aquesta doncs està captant també recursos, vull dir, estem mirant de poguer fer activitats doncs que siguin una mica adequades amb els nens aquests I::: fer conèixer, vui dir, el tema d'aquesta malaltia

DA_DIR-CLUB – 21

Analista: 1

Códigos: FUa - Negociar el rol - Familia: F. DE USO/adquisición; RC - KNOW-HOW ORGANIZACIONAL - Familia: R. DE COMPETENCIA

va ser tot just deixar la primera::: la Federació Espanyola et va venir a buscar la catalana?

DIR-CLUB-NATAción: La catalana sí, i li vaig dir: - Home jo per un altra cosa si però per això no, per que vull dir si jo tinc que agafar i començar a

barallarme ja estava bé a on estava. Dic jo el que necessito és tranquil·litat no necessito estar-me barallant cada dos per tres i llavors ja em va dir: - Bueno doncs va, farem una cosa e:: el que fem és el projecte esportiu, distribuïm les proves tal, e:: Doncs fas la selecció de Catalunya, fas més o mens::, els campionats d'Espanya, organitzes tú la gent que hi anirà i tal i bueno. - A doncs bueno mira m'agrada aquest apartat. I va ser això i vaig estar quatre anys i mig.

DA_DIR-CLUB - 13

Analista: 1

Códigos: FA - Clarificar prioridades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; RC - KNOW-HOW ORGANIZACIONAL - Familia: R. DE COMPETENCIA

va ser complicat als inicis perquè feia vuit anys del què era precisament la junta directiva doncs hi havia algunes seccions menys, però bàsicament hi havia entre deu- onze seccions, e:: llavors doncs el problema estava en què hi havia molts drets i cap obligació. I llavors per a mi el repte més dur i més:: més:: fort era: “jo com a esportista assolir doncs que tenia de fer veure o sigui tenia de fer veure, havia de fer entendre:: que el club vull dir que es tenien que montar les seccions i les escoles; Aquestes escoles sempre havien sigut gratuïtes, dins de la mateixa quota que hi havia aquí la gent feia l' esport que volia.

DA_DIR-CLUB- 22

Analista: 1

Códigos: FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Simultanear actividades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN

SUSANA: Doncs al 84 amb la Catalana.

DIR-CLUB-NATACIÓN: Això mateix.

SUSANA: Quatre anys més.

DIR-CLUB-NATACIÓ: Quatre anys, si.

SUSANA: Fins al 88. I mentrestant estàves:::

DIR-CLUB-NATACIÓ: Estava competint si,

SUSANA: I treballant deies?

DIR-CLUB-NATACIÓ: I treballant, si

FC_PERIODISTA - 19

Analista: 1

Códigos: FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; RP - PRESTIGIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Sí, porque el año pasao por ejemplo estuve retransmitiendo la final de::: liga de campeones del I. que es un grupo aquí navarro, que anda así pues, divinas y ganan la liga normamente , ya llevan 2 años consecutivos que han ganao la liga y el año pasao jugaron la final de la Champions. Entonces me tocó ir allí, además fuimos al pabellón, di yo el partido y bueno pa mí aquello fue la experiencia, pues hasta ahora lo más gratificante ¿no? Igual pues así, lo que más de categoría quiero decir pues lo:: mayor que he podido hacer hasta ahora (0,1). Entonces eso también tiene que haces cosa que, que te gustan y que te llenan y:

DA_DIR-CLUB - 1

Analista: 1

Códigos: RC - KNOW-HOW ORGANIZACIONAL - Familia: R. DE COMPETENCIA

Si. Hi havia un president, en X, després hi havia quatre vicepresidents, i després hi havia el secretari i els vocals, llavors doncs en aquest cas cadascú tenia unes funcions, eh::: la sort que hem tingut que::: que precisament ens han deixat treballar, que el X, el president concretament doncs era un home que::: estava en tot però alhora et deixava fer i crec que

haurà sigut una de les vegades que realment s' ha vist una junta que amb uns criteris, amb unes decisions que realment doncs s'han respectat, i bueno doncs crec que:: en aquest cas doncs, a part d' estar a nivell professional volguent portar aquesta tasca, doncs crec també que lu important és l' amistat que vas creant doncs amb la gent que cada dia doncs estàs decidint una sèrie de coses que no són pel teu propi bé sinó que el club en si doncs vagi endavant lu millor possible.

DA_DIR-CLUB- 7

Analista: 1

Códigos: RC - KNOW-HOW ORGANIZACIONAL - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

sentat que bueno, abans, abans al 73 o aixins, 73 per que després a l'any 80 és quan vaig tenir la intervenció del genoll i arrel d'això com que estava parada i havien eleccions a la Federació espanyola i el X em va dir, DIR-CLUB-NATACIÓN ara que tindràs temps per recuperar-te i tot això perque no ens ajudes al tema i tal... i bueno feia molt lo que és la gestió de totes les coordinacions que eren a través del campionat d' Espanya, de probes que hi havien de les ciutats que volien organitzar-ho i::: bueno doncs arrel d'això va ser quan vaig estar amb la pròpia Federació.

FC_PERIODISTA - 8

Analista: 1

Códigos: FAu - Cuidar las relaciones - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Pero te gusta

PERIODISTA: Sí, sí, me gusta. Me gusta salsear, me gusta conocer gente nueva, que al final es lo que siempre digo yo, y de este, del trabajo de la red

NC es lo que más me gusta ¿no? Porque al final, tratas con un montón de gente

CLARA: Claro

PERIODISTA: Muchas veces por teléfono, porque: ya te digo no nos solemos mover tampoco mucho en la redacción y estás haciendo las las entrevistas telefónicamente, pero al final ya es gente con la que:: tratas mucho

CLARA: Haces un vínculo

PERIODISTA: Eso es y:: eso eso me gusta

FC_PERIODISTA - 14

Analista: 1

Códigos: RP - PRESTIGIO - Familia: R. DE POSICIÓN; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Pero bien. Fue una nueva experiencia y mientras estaba ahí, que iba a empezar la segunda temporada ya, me llamaron entonces de la radio diciendo que cómo iban a: querían reforzar un poco el programa de fin de semana de la tarde y el que llevaba el programa, como me conocía de cuando estuve de becaria, pues que me había elegido para:: formar parte del equipo y llevo ya:: 3 años ahí, y encantada

FC_PERIODISTA - 1

Analista: 1

Códigos: FU - Actuar con iniciativa - Familia: F. DE USO

O sea, la:: jefa de informativos es la que lleva los deportes, y por desgracia el deporte no le gusta nada (0,1). Entonces estamos un poco vendimos e intentamos ah ofrecerles nosotros lo que hay, decirle porque:: si estamos a la espera de que ella nos diga pues probablemente no haríamos nada

FC_PERIODISTA - 5

Analista: 1

Códigos: FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Simultanear actividades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; RC - POLIVALENCIA - Familia: R. DE COMPETENCIA

Mi día, si, el miércoles es el que igual tengo más, un poco más ocupao, lunes y martes suelo tener tranquilos, igual siempre hay alguna reunión u otra, pero bueno yo me lo tomo como mi fin de semana. Estoy en la directiva del Z. y luego entreno a un equipo de aquí de chicas de 8 a 11 años, o sea que...

FC_CONSULTORA----POSTDATA - 1

Analista: 2

Códigos: RA - PREOCUPACIÓN Y CUIDADO - Familia: R. AFECTIVOS

CONSULTORA habló de su relación con sus colaboradores forma politically correct de referirse a su personal, a sus contratados, describiendo dicha relación con afirmaciones como la siguiente: “Yo les llevo el caldo cuando están enfermos”.

En cuanto a su vida familiar, CONSULTORA parecía tenerlo clarísimo: “Yo soy el centro de mi familia”. Y cuenta una historia. Parece ser que cuando se quedó sin padres, su hermana “me hizo prometer que me encargaría de que nos siguiéramos viendo en navidades”.

Y para terminar con esta pequeña adenda al corpus, decir que CONSULTORA confiesa, no sin algunos rodeos previos a mis preguntas, tener algunos problemas con el estrés derivado de las emociones que experimenta en torno a sus relaciones personales... la evaluación que ella hace de la situación sería la de un balance favorable. Sí, le cuesta, le genera tensión crear vínculos tan fuertes, pero dice que esa es su forma de hacer las cosas.

FC_PERIODISTA - 3

Analista: 1

Códigos: FUa - Apagar fuegos - Familia: F. DE USO/adquisición; RC - POLIVALENCIA - Familia: R. DE COMPETENCIA

PERIODISTA: Pues según lo que te toque, pues lo que te decía yo. El sábado pasao cuando fui al:: a la convención esta de esgrima y yo aquí que voy a contar, pues si o sea al final es un poco luego sacarte las castañas del fuego y ves que al final todo sale y siempre encuentras a alguien. Dificultades yo veo eso, igual eh: las necesidad que tienes de improvisar muchas veces de temas que:: que no controles igual

FC_PERIODISTA – 24

Analista:1

Códigos: FA - Simultanear actividades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN

PERIODISTA: pues igual cerrábamos cerrábamos el bar a las 5 y yo luego a las 12 de la mañana tenía partido y llegaba hecho, hecho un cromó

CLARA: Claro

PERIODISTA: Y ya dije que: que no podía, luego también con la carrera solía pasar. El primer año, lo pasé entero en B. viviendo allí, luego ya decidí venir y eso ir todos los días, porque no podía entrenar tampoco, si me pasaba allí la semana. Y eso es lo que he hecho, deportivamente, aquí, en este campo de aquí, bueno ahora tenemos ya hierba artificial

FC_PERIODISTA – 10

Analista: 1

Códigos: FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN

luego me llamaron con un contrato de prácticas de 2 años (0,1). Pero ahí ya pasé a trabajar en informativos, que fue así como un cambio bastante

radical para mí, porque de estar en deportes que era lo que me gustaba, lo que controlaba pues ya me pasaron a informativos y aquello era otro mundo, otro estrés, otro:: Siempre ahí de prisa y corriendo, ruedas de prensa, no sé qué. Estuve un año en D., luego me mandaron otro año a la correspon, a la corresponsabilidad de B.. Ahí también me tuve que alquilar un piso, pasaba la semana allí de lunes a viernes. Lo bueno que tenía que yo era que trabajaba de lunes a viernes y los fines de semana los tenía libre y al final pues pude andar con la cuadrilla, al final.

FC_PERIODISTA – 11

Analista: 1

Códigos: FU - Tolerar condiciones adversas - Familia: F. DE USO

Lo bueno que tenía que yo era que trabajaba de lunes a viernes y los fines de semana los tenía libre y al final pues pude andar con la cuadrilla, al final. Ahora vivo yo contracorriente porque no puedo andar en, no puedo hacer ningún pla::n

CLARA: Tu fin de semana no es su fin de semana ¿no?

PERIODISTA: Eso es, eso es.

DA_DIR-CLUB – 18

Analista: 1

Códigos: FUa - Desafiar arbitrariedades - Familia: F. DE USO/adquisición

l' últim any precisament si vaig deixar de col·laborar; van ser 3 plenament, el quart va ser perquè realment hi havia, tú coneixes a algú de la Federació? Un tal L.?

SUSANA: No.

DIR-CLUB-NATAción: No. Aquest és un que porta la part de les maratons i tot això, i és com mà dreta del O. I em deia, quan haviem de votar: -Tú

vota por el de S., el cros de S. I jo deia: -No fastidiés como voy a votar el de S. si tiene un terreno que ahí no pueden ni andar los cerdos?!

SUSANA: &&&

DIR-CLUB-NATACIÓ: De veritat un terreny! -Sí pero es que allí nos van a dar más dinero, el que apueste más y tal. I jo deia: -Pero a ver tú vas a vender una prueba porque te dan mil euros más que el otro y el otro tiene un circuito que es de césped? -No pero estos son los amigos aquellos que no se qué. Y digo: -Mira, conmigo no cuentes en esta guerra no voy a entrar. -Entonces tú eres la oposición, digo: -Yo no soy la oposición; ¿es que hay oposición aquí en la Federación? Digo: -Creo que hay diálogo ¿no? I llavors ja em vaig engantjar amb aquest i li vaig dir: -Oye, que no. Que no M., que no funcionan así las cosas. Y el president: -Si hombre que tenemos que votar por éstos, que éstos ya verás que nos harán mucha labor. Digo: -Y aquellos que están haciendo un gran esfuerzo que ya lo has visto que te han presentado intacto el el:::. -No, otro año y tal... Pero es que no es otro año, este año tienen ganas de organizarlo pero el año que viene a lo mejor no. Y les dije: -No a ver, vosotros estáis coaccionando aquí a la gente y a mí esto no me gusta, digo: - A ver podemos votar libremente. I va sortir precisament el que jo deia.

DA_DIR-CLUB – 15

Analista: 1

Códigos: FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; RC - INTUICIÓN POLÍTICA - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - CREDIBILIDAD - Familia: R. DE POSICIÓN

Jo estava treballant si, si si estava treballant i estava competint i tot i::: per la intervenció va ser quan casualitat, que es feien les eleccions i es va tornar a presentar ell i va dir -Oye que si yo salgo quiero que estés y tal i::: bueno vaig preguntar-li per què era i tot això per que anteriorment i havia un altre president que era amb el que tenia jo la guerra sempre de que:: -Y

las chicas qué y las chicas qué. I llavors doncs arrel d'això va ser quan va dir bueno pues ahora podrás defender a las chicas ¿Vale?

DA_DIR-CLUB - 6

Analista: 1

Códigos: FA - Practicar la retórica del desinterés - Familia: F. DE ADQUISICIÓN;
FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso

jo era de les que normalment havia d'anar a competir fora a l'estranger sola. I la manera de poder portar noies d'aquí d'Espanya perquè la Federació no pagava ni viatges ni res a ningú, doncs era que quan em convidaven a mí, doncs jo agafava i deia no em doneu diners però amb els diners que em tindrieu que donar pagueu l'estància, el viatge doncs a les persones que volgueu portar amb aquells diners i si, si era la manera doncs per anar contribuint per que la gent que doncs pogués sortir.

DA_DIR-CLUB- 9

Analista: 1

Códigos: RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

I llavors hi havia com es diu aquest, el periodista::: el de la COPE, el G., aquest em defensava molt a mi vull dir, era, era::: I a mi niña no la toquéis la pròpia premsa, la pròpia d'allò. Quan jo havia de donar algún pal a la Federació venga DIR-CLUB-NATACION venga! vamos a prepararnos , guerra para la Federación

DA_DIR-CLUB - 2

Analista: 1

Códigos: FA - Practicar la retórica del desinterés - Familia: F. DE ADQUISICIÓN

estàs decidint una sèrie de coses que no són pel teu propi bé sinó que el club en si doncs vagi endavant lo millor possible.

FC_PERIODISTA – 16

Analista: 1

Códigos: RP - CREDIBILIDAD - Familia: R. DE POSICIÓN; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Estaba un poco puesta en el tema, y luego: Pues no sé me imagino que delante del:: micrófono también pues no lo haría, no lo haría muy mal (0,1) y fue eso. Y luego éramos pues de cerca, ellos son, uno es de G., el otro es de A. y congeniamos muy bien también personalmente nos llevábamos muy bien, y luego pues yo, soy trabajadora, me pongo y me pongo y lo hago y: yo creo que eso fue: lo que me ayudó a que:, a que me eligieran

FC_PERIODISTA – 13

Analista:1

Códigos: FU - Tolerar condiciones adversas - Familia: F. DE USO; RA - RESISTENCIA A LA FALTA DE RECONOCIMIENTO - Familia: R. AFECTIVOS

Eso es, meterme en una cabina, verlo por la tele y y retransmitirlo, pero fue una experiencia buena. Un poco duro porque al final eran 90 minutos rajando tú sola allí

CLARA: Claro

PERIODISTA: No tenías a nadie. Decías esto quién lo esté escuchando, que nunca he sabido que audiencia tendría

FC_PERIODISTA – 22

Analista: 1

Códigos: FA - Aprender a amar el deporte - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; RC - SABER DEPORTIVO - Familia: R. DE COMPETENCIA

escuela pues a los chicos un poco la que les daba guerra, no te voy a decir que era la marimacho de clase, porque parece sé, no sé

OSCAR: Es el tópico

PERIODISTA: los deportes se te den bien era::s

CLARA: Claro

PERIODISTA: Pero, bueno no sé. Desde pequeña he tenía esa afición, y en mi casa también joer, el deporte se vive de una manera::, pues estamos un poco ahí todos contagiaos

FC_PERIODISTA – 2

Analista: 1

Códigos: RA - RESISTENCIA A LA FALTA DE RECONOCIMIENTO - Familia: R. AFECTIVOS

Entonces en ese sentido estamos un poco vendidos y muchas veces no sient, no no ves que te valoren lo que haces. Eso es al final un poco lo lo más frustrante ¿no? Porque a nosotros nos da la sensación de que cada fin de semana hacemos un:: programa de la leche, pero luego vemos que no tiene repercusión ni en nuestra propia casa. Entonces es lo que::, t te frust te frustra un poco

DA_DIR-CLUB- 10

Analista: 3

Códigos: FUa - Desafiar arbitrariedades - Familia: F. DE USO/adquisición

*Doncs bueno, descalifícame por que tú a mí no me estás pagando nada eh?
I yo todo lo que representa que gano de las pruebas lo invierto para que el
atletismo, las chicas, podamos ir a competir fuera. Por lo tanto no me
prohíbas esto por que voy a ir, -pues te descalificaremos, bueno es igual
descalifícame si tú quieres descalifícame tu te irás de la Federación y yo
aún continuaré.*

FC_PERIODISTA – 17

Analista: 1

Códigos: RP - PRESENCIA FEMENINA - Familia: R. DE POSICIÓN

*Dices m:: querían una chica, es que me ha hecho gracia. Ahora sois cinco
¿Cuántas chicas hay?*

PERIODISTA: Yo sola

CLARA: Tú, vale

OSCAR: La chica que querían

CLARA: Eso es lo quería::, para que quedara claro

PERIODISTA: No sé si era lo querían o no había más, pero:

CLARA: Seguro que sí, hombre, si te eligieron

PERIODISTA: Una chica y puerta

CLARA: Vale

FC_PERIODISTA – 4

Analista: 1

Códigos: RA - RESISTENCIA A LA FALTA DE RECONOCIMIENTO - Familia: R.
AFECTIVOS

*Demasio. Y luego m: que tampoco nos ponen muchas facilidades en
nuestra propia casa. Ahora con el tema de la crisis ya:: muchas veces no*

dices eh:, lo utilizan igual también como excusa, ¿no?, pero todos los partidos que damos de futbol también normalmente si son en casa, si juegan en casa, los comentaristas sí van al campo de futbol, pero los partidos que son fuera, pues por temas de dinero no nos dejan. Entonces muchas cosas que damos las damos mirando, mirando a la tele y eso quieras que no también es un poco ¿no? Te NC yo que veo esas son técnicamente que no tenemos así muchas facilidades, no tenemos muchos recursos y eso son un poco

FC_PERIODISTA - 23

Analista: 1

Códigos: FA - Aprender a amar el deporte - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FAu - Aprovechar "tiempos fuera" - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; FU - Tolerar condiciones adversas - Familia: F. DE USO

CLARA: ¿te gustaba la competición?

PERIODISTA: Sí, sí y empecé al fútbol, y en el fútbol la única, bueno no sé si es pega, pero yo tenía 14 años y jugaba con chicas igual que tenían 25, sólo había un equipo ¿no? entonces eran.: NC más yo siempre he sido un taponcito de pequeña y me tocaba pelearme con, pero eso también como experiencia te vale porque vas aprendiendo de

CLARA: Claro

PERIODISTA: gente que tiene veteranía y tal (0,1). Bueno empecé aquí eso con 14 años, con 16 ya tuve.: la primera lesión, que me rompí el menisco de la rodilla derecha. Pues ahí estuve 3 meses parada. Nada más empezar a jugar otra vez me rompí el ligamento cruzao, de la misma rodilla y ahí estuve casi 1 año de de parón, sin poder jugar. Mi madre ya me decía, la NC me decía que ya, que dejara, que ya me valía, que con 17 años la rodilla así que no podía ser, que siempre me voy arrepentir. Pero no, yo como una loca, después de 1 año empecé otra vez. Luego tuve un derrame de: de la leche en la misma rodilla, y ya fue entonces cuando dije que la

salud valía más, y aparte trabajaba ya como os decía en un bar los fines de semana

DA_DIR-CLUB – 16

Analista: 1

Códigos: FUA - Desafiar arbitrariedades - Familia: F. DE USO/adquisición; RP - CREDIBILIDAD - Familia: R. DE POSICIÓN; RP - PRESTIGIO - Familia: R. DE POSICIÓN

DIR-CLUB-NATACIÓN: I llavors va ser quan vaig començar i:: em venien les castanyes per tot arreu però bueno era això no?

SUSANA: Vale

DIR-CLUB-NATACIÓN: Per que sinó és que les reunions per les competicions eren nois, nois, nois, nois. Quan faltàven 5 minuts era – Ala! y las chicas que hacemos este fin de semana y tal I llavors esclar vull dir era la manera doncs de poguer guanyar terreny. Vull dir em sento pionera en aquest esport per aquesta raó per que he obert molt camí en aquest aspecte.

DA_DIR-CLUB– 19

Analista: 1

Códigos: RC - INTUICIÓN POLÍTICA - Familia: R. DE COMPETENCIA

Bueno, para qué?, aquest s'aixeca i diu: Esto es una puta mierda porque ya lo ves la gente aquí va a su bola. Quan va dir va a su bola digo: -¿Quién va a su bola dices? ¿Que yo voy a mi bola? Yo he votado libremente, yo he dicho lo que me parecía. Y lo lógico es que si he ido a ver los 4 circuitos que se habían presentado, lógicamente tengo que opinar por que mi labor es esa. Claro. Que tú me impidas a mí que yo pueda votar por quién realmente creo que es mejor la organización y todos los aspectos que hay en la organización ¿Qué me estás diciendo? Digo: -Oye mira que te dejo a

tí con la organizaci3n y con todo. Porque si tenemos que ir en ese plan cada reuni3n... Ya portàvem sis o set reunions així . Total que li vaig dir a l'O., - Mira Oye, o está éste o estoy yo, digo: -Yo soy de Barcelona la que sobro soy yo, por lo tanto, él se queda y yo me voy y ya está. -No hombre C. hombre, que esto es una.: e.: y digo: -No, es que es un incordio, este tío es un incordio que no se puede trabajar con éste. Una cosa és com ho dius i una altre cosa és com et pressiona de tal manera. I vaig dir: -Pero bueno ¿tú qui3n eres?

DA_DIR-CLUB- 8

Analista: 1

C3digos: FAu - Aprovechar "tiempos fuera" - Familia: F. DE ADQUISICI3N/uso

bueno feia molt lo que és la gesti3 de totes les coordinacions que eren a través del campionat d' Espanya, de probes que hi havien de les ciutats que volien organitzar-ho i::: bueno doncs arrel d'aix3 va ser quan vaig estar amb la pr3pia Federaci3.

SUSANA: Però és arrel que estàs... que no pots competir i llavors vull dir, et dediques més a fer aix3.

DIR-CLUB-NATACI3N: Em dedico a aix3 i després torno a la competici3.

SUSANA: Aix3 va ser medi laboral o no? o era un contracte o era:::?

DIR-CLUB-NATACI3N: No, no, no era contracte. Era com aquí al club que era una junta directiva i llavors doncs bueno i havien uns càrrecs i ja està

DA_DIR-CLUB- 12

Analista: 1

C3digos: FUa - Facilitar el trabajo a los otros - Familia: F. DE USO/adquisici3n; RC - KNOW-HOW ORGANIZACIONAL - Familia: R. DE COMPETENCIA

Bueno aviam més que res facilitar una mica a:: tot el tema de les seccions de seny, i llavors doncs bueno, llavors doncs quan hi havia algun tipus de decisions doncs bueno, es portava a la junta i bueno eren coses que realment doncs si era a nivell econòmic, doncs hi havia el president econòmic, el vicepresident econòmic, si era sortiu llavors bueno doncs hi havia una comissió i llavors allà decidim doncs una miqueta doncs per on volíem anar. Perquè clar els objectius de cada secció eren diferents i els pressupostos també eren diferents i per lo tant pues bueno dins de lo que podiem:: sempre doncs es mirava de realitzar. I llavors era una de les funcions pues analitzar una miqueta tot el que són les seccions de seny.

DA_DIR-CLUB- 4

Analista: 1

Códigos: RC - INTUICIÓN POLÍTICA - Familia: R. DE COMPETENCIA

Bueno ara aquesta última candidatura vuit anys i després doncs anteriorment vaig estar un any amb l'anterior president però com les coses anàven com anàven doncs al final vaig acabar plegant degut a que les decisions les prenia una persona suposo que les decisions les està prenent una persona igual que la nova junta que hi ha ara i llavors doncs jo bueno penso que les coses tothom ha d'aportar el seu granet de sorra i penso que és la manera doncs de que pugui funcionar. Els temps de Franco vull dir ja han pasat

DA_DIR-CLUB- 20

Analista: 1

Códigos: RC - INTUICIÓN POLÍTICA - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - PRESTIGIO - Familia: R. DE POSICIÓN

Aviam no hi ha cosa que m'emprenyi més que: -Por aquí, por aquí, por aquí, por aquí, por aquí por mis narices! En canvi si et diuen: -no mira, este año podríamos hacer tal, ya verás el año que viene los apoyamos les damos

una parte económica para que también puedan seguir trabajando para el año que viene, yo que sé, hi han moltes maneres.

SUSANA: Si, si, no, no moltes.

DIR-CLUB-NATACIÓ: Yo quan vaig veure allò vaig dir: - Uoooooooo::: i va ser per això. Llavors ho vaig deixar i la Federació Catalana em::: va agafar i em va dir diu: -Escolta'm que voliem que estiguèssis per que vull dir, el tema de les competicions i tal que sempre hi ha alguna cosa d'això del tema d'aquí Catalunya que podries enllaçar amb Madrid. I digo: -Uy malament ho teniu eh, malament ho teniu.

DA_DIR-CLUB- 17

Analista: 1

Códigos: RC - SABER DEPORTIVO - Familia: R. DE COMPETENCIA

Aviam a lo de les noies, vull dir es feia tota la programació anual i llavors doncs hi havia un criteri d'agafar una sèrie de probes i llavors les altres si eren per limitacions doncs bueno anar-les passant entre mig, però hi havien unes que eren obligatòries per poguer puntuar per tema de beques per tema de poguer assolir les sortides per anar a a Campionats d'Europa, Jocs Mediterranis o la Olimpíada i tot això o els Campionats del Món cross i bueno aquí és on representa que era una mica la meva tasca i vull dir, ells agafaven, parlaven de la programació dels nois i jo, doncs em dedicava a la programació de les noies llavors, abans no era com ara que vull dir una es dedica a cross i ja e::: es dedica a una distància de pista de 10.000 o el que sigui no, abans feies cross i llavors et dedicaves a la temporada d'estiu a competir a la pista 1.500 o::: vull dir, les distàncies no s'acordaven perquè a l'hivern representa que feies molt més quilometratge i representa que a l'estiu afinaves més i llavors hi havia més velocitat i per això feies curses més curtes.

FC_PERIODISTA – 18

Analista: 1

Códigos: FA - Clarificar prioridades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Simultanear actividades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso

*aparte de que antes fueras futbolista y tal y ¿eso es lo que tú esperabas?
Desde pequeña decías que tus expectativas eran retransmitir*

PERIODISTA: Sí

OSCAR: Un partido de la Real

PERIODISTA: Sí era un sueño

OSCAR: O sea ¿cubiertas?

*PERIODISTA: Sí. Hombre nunca, me gustaría a mí más ser la que iba ¿no?
la que va a los entrenamientos diarios ¿no? La que sigue al equipo, ese
sería igual, pero al final eso también ves que te encasillas ¿no? Yo ahora
estoy:, pues hago de todo y entonces te enteras más de todo y es como más
satisfactorio igual ¿no? Que abarcas más temas*

DA_DIR-CLUB - 14

Analista: 1

Códigos: FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN

*Abans del club si, abans del club vaig estar a la federació espanyola
d'atletisme, llavors també vaig estar a la federació catalana d'atletisme . I
ara estic a col·laborant amb l'associació PDH i llavors doncs bueno e::: fa
res un mes i mig que estic amb ells i la veritat és que enriqueix molt és una
associació.*

DA_DIR-CLUB - 3

Analista: 1

Códigos: FAu - Cuidar las relaciones - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso

a part d' estar a nivell professional volguent portar aquesta tasca, doncs crec també que lu important és l' amistat que vas creant doncs amb la gent que cada dia

FC_PERIODISTA - 6

Analista: 1

Códigos: FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Simultanear actividades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FAu - Cuidar las relaciones - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; FUa - Apagar fuegos - Familia: F. DE USO/adquisición; RC - KNOW-HOW ORGANIZACIONAL - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

¿Y qué representa estar en la directiva de aquí?

PERIODISTA: Pues hacer reuniones semanales, tomar decisiones y bueno pues un poco llevar la:, la marcha del club. Aquí también hacemos de todo sin tener ni idea de nada, andamos haciendo. Pues ahora teníamos que presentar el balance económico del año pasao pa recibir la subvención del ayuntamiento

CLARA: Aha

PERIODISTA: Y entonces bueno NC entre papeles como locos, porque somos directiva nueva, hemos entrao este año y los que estaban anteriormente pues han:: hecho las cosas de aquella manera y pues no teníamos ni ningún papel ni una factura::

CLARA: Nada

PERIODISTA: Que poder presentar, pues nos han dao como, como locos pa que siga alante. Eso es hacer reuniones semanales, ver un poco cómo va el tema, qué hace falta, qué no hace falta, y pues al final tenemos cada

miembro de la directiva, que somos 7 tenemos un voto, que sirve para eso, para tomar las decisiones y:

FC_PERIODISTA - 15

Analista: 1

Códigos: RC - SABER DEPORTIVO - Familia: R. DE COMPETENCIA; RP - PRESENCIA FEMENINA - Familia: R. DE POSICIÓN

¿Qué piensas que fue lo que te ayudó a a que te: después de las prácticas te quedaras? O sea ¿qué competencias tuyas crees que dijeron, mira, pues PERIODISTA es la persona que queremos?

PERIODISTA: Querían una chica. Tenían claro que en el grupo nuevo que iban a formar querían una voz femenina

CLARA: Aha

PERIODISTA: Y la verdad es que de prácticas n cuando estuve yo estábamos 2 chicas, de prácticas, pero a la que le pusieron conmigo, aquella no le gustaba nada el deporte. Estaba ahí, no se enteraba, todos los nombre le parecían: aunque fueran vascos para ella eran rusos porque no conocía a nadie. Entonces yo creo que eso a mí sí me facilitó porque yo pues controlaba::: controlaba los temas, no se me hacía:: nada extraño ni, pa mí era algo: los ciclistas pues.

FC_PERIODISTA - 7

Analista: 1

Códigos: FA - Diversificar la trayectoria - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Practicar la retórica del desinterés - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FA - Simultanear actividades - Familia: F. DE ADQUISICIÓN; FAu - Aprovechar "tiempos fuera" - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; FAu - Cuidar las relaciones - Familia: F. DE ADQUISICIÓN/uso; FAu - Mantenerse visible/expuesta - Familia: F. DE

ADQUISICIÓN/uso; RP - PRESTIGIO - Familia: R. DE POSICIÓN; RP -
RELACIONES EN EL MEDIO - Familia: R. DE POSICIÓN

¿Pero esto es voluntariado?

PERIODISTA: Esto es voluntariado, sí

CLARA: ¿Cómo fue que entraste aquí?

PERIODISTA: Pues me llamaron. Me llamó el nuevo presidente que vino, que la final sabía pues como andaba trabajando en el ámbito deportivo. También anduve jugando aquí:: en el Z. empecé con 14 años, jugué 6 años eh:: Luego me destrocé la rodilla y lo tuve que dejar. Luego aparte como ya empecé en la universidad y todo eso pues no me::, para venir a los entrenamientos no me compaginaba muy bien mientras estudiaba la carrera trabajaba los fines de semana en un bar pa sacarme mis perrillas, entonces no::, ya no llegaba y lo tuve que dejar y bueno, me conocían de eso ¿eh? Que había andao aquí, luego sabían que trabajaba en la radio en deportes y bueno, pues les pareció que era persona adecuada para echar aquí una mano y yo como no sé decir que no pues aquí estoy.

Anexo 4. Invitación a participar en las historias de vida

Apreciada [NOMBRE],

Soy la Dra. Susana Pallarès, responsable del proyecto Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos. Hace algunos meses tuvimos la suerte de contar con tu colaboración para realizar una entrevista sobre tu trayectoria profesional. Ahora mismo estamos analizando todos los datos obtenidos en esa primera fase del estudio, en la que también participaron 26 mujeres más.

Uno de los objetivos del proyecto, que tiene que ver con una segunda fase, es editar un libro con seis biografías que, desde sus particularidades, nos permitan caracterizar las etapas, contextos y vivencias significativas en la trayectoria profesional de mujeres en un ámbito tan particular como el del deporte. Consideramos que una publicación como esta podría ser un buen medio para difundir historias que habrían de ser modelo, ejemplo, y guía para otras mujeres.

Pensando en tu perfil, creemos que tu experiencia resultaría sumamente enriquecedora y por tanto queremos invitarte a colaborar como coautora en la producción de tu propia biografía, que formaría parte del mencionado libro, como uno de sus capítulos.

Tu compromiso consistiría en participar en tres entrevistas (alguna de las cuales podría realizarse de forma virtual o telefónica) y en leer las versiones de tu historia para sugerir cualquier tipo de corrección o matiz. Por descontado que el/la miembro del equipo responsable de construir tu biografía profesional se adaptaría a tu agenda. Nos sería muy grato volver a contar con tu colaboración.

De antemano, gracias por tu atención.

Cordialmente

Dra. Susana Pallarès

Anexo 5. Hoja de consentimiento informado para historias de vida



Formulario de Consentimiento Informado

Fase 2 del proyecto

Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos

Presentación

La segunda fase del proyecto tiene como objetivo dar visibilidad a través de las historias de vida de la trayectoria profesional de seis de las 28 mujeres que participasteis en la primera fase del estudio.

En cada historia, la participante tomará un rol de protagonista participando en su relato junto con un miembro del equipo (rol de relator) que recogerá la información necesaria para redactar la biografía con las modificaciones que ésta proponga.

Hemos diseñado el proceso en un ciclo (entrevista; redacción; revisión y preparación de próxima entrevista) que se repetirá tres veces. El rol de las participantes como biografías implicará, evidentemente, participar en las entrevistas, pero además, tu respectivo relator o relatora te enviará cada versión del relato biográfico para que puedas revisar y señalar imprecisiones o añadir contenidos.

El producto final del trabajo a realizar ~~será~~ será un libro que presentará las seis historias de vida. Hemos pensado que en cada caso, relator o relatora y protagonista aparezcan como coautores de cada biografía.

En cuanto a temas de confidencialidad, creemos que lo ideal sería no anonimizar los nombres de las participantes. Sin embargo, los datos de contacto o relativos a otras personas o instituciones que aparezcan en el relato, serán anonimizados en mayor o menor medida en función de las consideraciones de cada una de las participantes.

En la misma línea, tenemos previsto registrar digitalmente cada una de las tres entrevistas a realizar. Transcribiremos cada entrevista y organizaremos la información transcrita de forma que se facilite la progresiva construcción de la historia de vida. Tanto los registros de audio como las transcripciones serán accesibles sólo para miembros del equipo.

En la construcción de los relatos se prevé alternar la escritura en tercera persona con citas textuales derivadas de las entrevistas. Creemos que la voz de las propias protagonistas tiene que aparecer con cierta frecuencia en el relato. Las citas que finalmente se incluyan y los retoques estilísticos que se les hagan son también un tema en el que la protagonista siempre tendrá la última palabra.

Además de las historias de vida, la segunda fase incluye un programa de análisis que pretende profundizar en los aspectos trabajados en la primera fase. El análisis utilizará como material empírico tanto las transcripciones como las historias resultantes.

Finalmente, dado que el trabajo a realizar para la producción de las historias de vida es fundamentalmente colaborativo, nos parece relevante que cualquier duda que puedas tener, en cualquier momento del proceso, sea resuelta por parte de los investigadores (relatores o reladoras) que trabajen con cada una de vosotras.

Por favor, si estás de acuerdo con los siguientes puntos, marca las casillas correspondientes

- He entendido la información del proyecto que se me ha proporcionado en la fecha
- He tenido la oportunidad de preguntar sobre el proyecto y se me ha dado respuesta a todas mis cuestiones
- Estoy de acuerdo al participar en este proyecto. Mi participación en el mismo incluye que las entrevistas serán grabadas en formato audio.
- Entiendo que mi participación es voluntaria. Puedo retirarme del proyecto en cualquier momento y no responder a las preguntas que no quiera.
- Entiendo que **mi nombre aparecerá en la publicación** con las historias de vida, señalándome como co-autora y protagonista de mi biografía. Seré yo quien decida de qué forma se hace referencia a las personas e instituciones que aparecerán en el relato.
- Entiendo que la información proporcionada en las entrevistas puede ser utilizada en otros productos de la investigación, pero mi nombre no será utilizado y mis datos personales, como mi número de teléfono o dirección, no serán revelados a personas ajenas al proyecto.
- Entiendo que la información proporcionada será archivada únicamente con finalidades de la investigación, y se utilizarán los medios técnicos necesarios para proteger su confidencialidad.
- Entiendo que otros/as investigadores/as puedan acceder a la información y materiales proporcionados en las entrevistas, pero únicamente en el supuesto de que se preserve la confidencialidad de los datos en el mismo sentido que se ha especificado anteriormente.
- Entiendo que otros/as investigadores/as puedan utilizar la información y materiales proporcionados en las entrevistas en publicaciones, páginas web y otros productos de la investigación, pero manteniendo la confidencialidad de los datos en el mismo sentido que se ha especificado anteriormente.

Nombre de la participante

Fecha

Firma

Nombre del/la investigador/a

Fecha

Firma

Datos de contacto

Investigadora Principal: Dra. Susana Pallarès Parejo

Departament de Psicologia Social

Universitat Autònoma de Barcelona

Telf. 93 581 1979

e-mail: Susana.Pallares@uab.cat

Anexo 6. Revisión del análisis inicial por parte de las biografiadas

Fase 2. Historias de vida

Frases rescatables de las protagonistas

Propuesta título Historia: *‘Mi historia es la de una superviviente’*, (Protagonista PI)

- ✓ *‘quizás estuve en el sitio adecuado en el momento oportuno, y esto me dio la facilidad de poder llegar a ser hoy en día directiva del Club, fue gracias al amor y a la perseverancia y a mi estima hacia el Club’*
- ✓ *‘yo no lo digo como una casualidad sino gracias a mi trayectoria al lado del Club’* (posición oculta en el deporte).
- ✓ *‘mi historia estaba predeterminada, tengo una persona que me guía’*
- ✓ *‘me encantaría quitar el tabú de lo que es un directivo o directiva de un club’*
- ✓ *‘una persona normal, normal, de la calle, por el mero hecho de ser persistente o amar unos colores puede llegar a ser directivo’*

Propuesta título Historia: *‘La cumbre puede estar en el valle’*, (Protagonista C)

- ✓ *‘siempre tenía ese ring-ring interno de lo que decimos, que sabes dónde quieres ir y luchas para ello’*
- ✓ *‘estuve muchos años en una multinacional, donde te acomodas, estás bien...pero no me acomodé para nada (...) ahora quizá económicamente o como acomodada no estoy como estaba en la multinacional pero a nivel personal estoy mucho más realizada que con lo que hacía’.*
- ✓ *‘ahora entiendo la singularidad pero si tenemos una cosa en común, la humildad, a pesar de que somos muy singulares somos muy humildes’*

Propuesta título Historia: *‘Con el reglamento en la mano’*, (Protagonista T)

- ✓ *‘me fueron saliendo bien las cosas, o tuve suerte o no sé y entonces la Federación, que es la que te propone, me propuso para ascender a regional y entonces fui quemando etapas hasta hoy’*

- ✓ *'como empecé tremendamente de casualidad, ¿cómo me quedé? también, de casualidad te vas enganchando y vas haciendo bien las cosas o te van saliendo bien (...)*
- ✓ *'tampoco me marqué ningún objetivo, fueron saliendo bien las cosas y hasta que me canse, vamos'*
- ✓ *'sigo pensando lo mismo del primer día, yo qué voy a contar... ¿qué voy a contar? ¿Qué le importa lo que haga un árbitro?'*
- ✓ *'yo le decía no sé qué contarte, no sé qué contarte, porque eres tú y porque tienes que hacer un trabajo'*
- ✓ *'me han hecho entrevistas en el Mundo Deportivo y en el Sport por la novedad de ser mujer, no porque yo valiese'*

Propuesta título Historia: 'De grande quería hacer algo importante', (Protagonista A)

- ✓ *'lo mío también ha sido un poco la casualidad, más del entorno, que de lo que yo quería, yo siempre digo que llego a unos juegos olímpicos del 94 por casualidad, porque yo estaba en el momento oportuno en el lugar oportuno y ahí vi que estaba de paseo'*
- ✓ *'aprovechar las oportunidades (...) la historia de la sincro' ha sido un poco así, aprovechar lo que teníamos delante para desarrollar'*

Propuesta título Historia: 'Lanzando para recoger', (Protagonista S)

- ✓ *'las casualidades no existen sino que se construyen trabajando, entrenando...'*
- ✓ *'estoy donde me han llevado'*
- ✓ *'la vida te da oportunidades, pero estas oportunidades a veces te quitan del camino, o del camino que tú querías'*
- ✓ *'explicar mi historia ha sido ser vulnerable y ser vulnerable no me gusta (...) ha sido el hecho de enfrentarme a la vulnerabilidad'*

Propuesta título Historia: 'La fortuna en buenas manos', (Protagonista P)

- ✓ *'las oportunidades me van saliendo solas; yo no hago nada para provocarlas y soy tremendamente versátil y maleable y me adapto a lo que sea'*
- ✓ *'creo que mi vida la dirigen, yo no soy capaz de controlarlo al 100% pero también es verdad que sería estúpida por mi parte si no aprovechase las circunstancias'*
- ✓ *'yo me siento muy afortunada'*

Experiencia personal del proceso

- ✓ Aseguran que las historias les han ayudado a echar la vista atrás, a ser conscientes de sus trayectorias, una forma de catarsis: *'en todos los casos nos ha pasado algo que nos ha hecho decir *este es el camino que quiero seguir*, tengo que salir de aquí' o 'nunca te paras a pensar que no estás aquí porque has tenido suerte, sino porque lo has luchado'* (Protagonista C)

Comunalidades

- ✓ Atribución externa del éxito: la suerte, el lugar oportuno, alguien que controla tu vida, el destino....

Títulos sugeridos del libro

- ✓ No es por casualidad
- ✓ Partiendo de cero

Música de las historias

- ✓ Mayoritariamente relacionadas con la lucha (*Simply the best; We weren't Born to Follow; Master of the Universe...*)