

PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE TÉCNICOS DEPORTIVOS

Professional profile and job satisfaction of sports instructors

Antonio AZNAR-BALLESTA , Mercedes VERNETTA SANTANA 

Universidad de Granada (España)

Resumen

El objetivo del estudio fue conocer el perfil profesional y satisfacción laboral de los técnicos deportivos que trabajan con jóvenes estudiantes de educación secundaria obligatoria y bachillerato en servicios deportivos públicos (Ayuntamiento) y privados (empresas, asociaciones y clubes) dada la importancia que tiene su repercusión respecto a la calidad del servicio. La muestra estuvo formada por 60 trabajadores entre 18 y 62 años, siendo el 76,7% hombres y el 23,3% mujeres. Se utilizó un cuestionario *ad hoc* para determinar su perfil y el *Overall Job Satisfaction* de Warr, Cook y Wall (1979), adaptado al español por Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (1995), para conocer su grado de satisfacción. La mayoría tienen contratos de voluntariado o eventuales, con sueldos que no superan los 500 €. Se encontró una correlación significativa y negativa entre la titulación y la satisfacción extrínseca ($r=-0,133$). La satisfacción se encontró más alta en la dimensión intrínseca que en la extrínseca. Dentro de las subescalas, los valores más altos de satisfacción se dieron en la libertad en la forma de trabajar y los más bajos en el salario. En conclusión, los técnicos en general están satisfechos mostrando mayores niveles las mujeres que los hombres.

Palabras clave: Perfil, Satisfacción, Empleado, Adolescente, Servicio deportivo.

Abstract

The objective of this study was to know the professional profile and professional satisfaction of sports instructors who work with compulsory secondary education and baccalaureate students in public (town hall) and private (companies, associations and clubs) sport services, given the importance of their impact on service quality. The sample consisted of 60 workers between 18 and 62 years old, 76,7% men and 23,3% women. An *ad hoc* questionnaire was used to determine their profile and the Overall Job Satisfaction of Warr, Cook and Wall (1979), adapted to Spanish by Pérez Bilbao and Fidalgo Vega (1995), to find out their degree of satisfaction. Most of them are volunteer or have eventual contracts, with salaries under 500 €. A significant and negative correlation was found between qualifications and extrinsic satisfaction ($r=-0.133$). Satisfaction was found to be higher in the intrinsic dimension than in the extrinsic one. Within the subscales, the highest satisfaction values were related to freedom at work, while the lowest was related to salary. In conclusion, instructors are in general satisfied, showing women higher levels than men.

Keywords: Profile, Satisfaction, Employee, Teenager, Sports service.

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de atribución-no comercial-sin derivados de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), que permite la reutilización, distribución y reproducción no comercial en cualquier medio, siempre que se cite adecuadamente la obra original y no se altere, transforme o construya sobre ella de ninguna manera.

Introducción

La práctica deportiva en España desde 2015 (53,5%) hasta la última recogida de datos en 2020 (59,6%), se ha visto incrementada en un 6,1%, aunque se debe tener en cuenta la reducción provocada por la COVID 19 en los primeros meses de confinamiento con un 41,8% (Ministerio de Cultura y Deporte. División de Estadística y Estudios. Secretaría General Técnica 2021). Según el estudio de Aznar Ballesta et al. (2021), el 38,5% de su población de entre 12 y 18 años practica actividades físicas-deportivas (AFD) de forma organizada en deportes promovidos por el Ayuntamiento. No obstante, según la Junta de Andalucía (2017), el 73,3% de los jóvenes de la provincia de Granada en edad escolar practican AFD y de ellos, el 42,6% lo realiza de forma organizada. Por lo tanto, se constata que hay un porcentaje de jóvenes que realizan actividad física en servicios ajenos al consistorio.

La Organización Mundial de la Salud (2020), recomienda la práctica deportiva de 60 minutos diarios para personas de entre 5 y 17 años con tres días de carga intensa con el fin de mejorar la tasa de obesidad y calidad de vida presente que repercute positivamente en el futuro. En este sentido, desde las instituciones se está promoviendo el aumento de horas de Educación Física (EF) como en el Decreto 182/2020, de 10 de noviembre (Junta de Andalucía 2020), además de diferentes centros educativos en España (Carriedo y Cecchini 2019; Heras Bernardino et al. 2019; Pérez Pueyo et al. 2021). No obstante, de la revisión sistemática de Martínez Hita et al. (2021), se extrae una media de tiempo de compromiso motor durante las clases de EF en colegios e institutos del 36,35%, de todas las investigaciones analizadas. En referencia a lo anterior, el alumnado de los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) es consciente de la importancia de la actividad física extraescolar respecto a la prevención y mejora de la salud (Tárrega Canós, Alguacil y Parra Camacho 2018).

Dada la importancia del deporte extraescolar, es necesario el análisis del perfil de los técnicos deportivos (TD) que dirigen las actividades, en la que su formación específica debe estar presente para garantizar el mayor grado de seguridad posible (Palomar Olmeda 2019), además de tratarse de una exigencia por parte de los usuarios (De la Cámara, Valcarce Torrente y Veiga 2020; Ortega Martínez et al. 2020). Relacionado con lo anterior, España carece de un marco normativo que regule el acceso al ejercicio de los profesionales del deporte (Gambau Pinasa 2022). No obstante, sí se cuenta con una clasificación de las profesiones del sector y de una regulación de las condiciones laborales, desarrolladas en el cuarto convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2018). La formación no lo es todo para ofrecer calidad en un servicio deportivo extraescolar ya que el grado de implicación es uno de los aspectos más valorados por parte de los usuarios (Nuviala Nuviala et al. 2020a), puesto que la motivación autónoma se encuentra estrechamente unida con la relación entre el técnico deportivo y el usuario de la actividad (Andrade do Nascimento Junior et al. 2020) y por lo tanto, podría prevenir el abandono deportivo (Pérez González et al. 2019). Según Teva Villén et al. (2014), la renuncia a la práctica también puede producirse debido a la atención recibida. En este sentido, la satisfacción laboral del TD repercute positivamente en la productividad del trabajador y en la fidelización de los clientes (Dogruer y Çiftçi 2021; Bastidas Alcívar, Angosto Sánchez y Martínez Moreno 2020; Bernal González, Pedraza Melo y Sánchez Limón 2015). Aun así, se debe tener en cuenta que una mayor satisfacción de los TD (cliente interno), no tiene necesariamente por qué tener una alta relación con la satisfacción de los usuarios (cliente externo) (Celestino García 2013), encontrando mayores índices de motivación de TD en clubes deportivos que en el sector público (Escamilla Fajardo, Núñez Pomar y Gómez Tafalla 2016), debido a que en ocasiones, previamente han pertenecido o pertenecen al club como deportistas (Nuviala Nuviala et al. 2020a). Además, el estado de salud de los TD repercute positivamente en la satisfacción (Miragaia y Aleixo 2021), al igual que la inteligencia emocional y el compromiso laboral, potenciando así su creatividad (Paek et al. 2020) y, por lo tanto, no es de extrañar que haya entidades deportivas que implementen un plan de marketing interno con el fin de mejorar la satisfacción de sus empleados (Chiu, Cho y Won 2014).

Expuesto lo anterior, el objetivo del estudio fue conocer el perfil profesional y satisfacción laboral de los técnicos deportivos que trabajan con jóvenes estudiantes de Educación Secundaria

Obligatoria (ESO) y Bachillerato en servicios deportivos públicos (Ayuntamiento) y privados (empresas, asociaciones y clubes) dada la importancia que tiene su repercusión respecto a la calidad del servicio.

Material y métodos

Diseño y participantes

Estudio no experimental, de tipo descriptivo y corte trasversal, con la participación de 60 TD de entre 18 y 62 años (media (M)=35,88, desviación típica (DT)=11,99), el 76,7% eran hombres (n=46) y el 23,3% mujeres (n=14). En el municipio se encontraban 63 TD que trabajaban con jóvenes de entre 12 y 18 años cumplimentando el cuestionario el 95,2% de ellos. Contestaron 13 (100%) trabajadores del ayuntamiento, 41 (100%) trabajadores o voluntarios de clubes o asociaciones y 6 (66,66%) de un total de 9 trabajadores de las empresas que trabajaban con jóvenes de entre 12 y 18 años. Dadas las características del estudio, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Todos los participantes estaban ejerciendo funciones de entrenador o monitor deportivo en centros públicos (para el Ayuntamiento) y en el sector privado (clubes, asociaciones y empresas) en el municipio de Maracena (Granada-España).

En la Tabla 1 se indica el perfil de los TD.

Variables		f (%)
Sexo	Hombre	46(76,7)
	Mujer	14(23,3)
Edad	18-36	30(50)
	37-62	30(50)
Residencia	Local	37(61,7)
	No local	23(38,3)
Titulación deportiva específica por modalidad	Sin titulación	5(8,3)
	Cursos relacionados	12(20)
	Nivel 1	15(25)
	Nivel 2	10(16,7)
	Nivel 3	18(30)
Entidad	Ayuntamiento	13(21,7)
	Club/Asociación	41(68,3)
	Empresa	6(10)
Experiencia	<2 años	2(3,3)
	2 a 5 años	13(21,7)
	>5 años	45(75)
Dedicación semanal	1-10 horas	30(50)
	11-20 horas	14(23,3)
	21-30 horas	11(18,3)
	31-40 horas	5(8,3)
Contrato	Voluntariado	30(50)
	Laboral/obra y servicio	13(21,7)
	Fijo/indefinido	7(11,7)
	Autónomo	5(8,3)
	Sin contrato	5(8,3)
Remuneración	<500€/mes	47(78,3)
	500 a 1000€/mes	7(11,7)
	>1000€/mes	6(10)
Trabajo principal	Sí	28(46,7)
	No	32(53,3)
Compagina estudios	Sí	34(56,7)
	No	26(43,3)

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los TD.

La baja representación femenina se constituyó como una limitación debido al bajo porcentaje de mujeres además del desconocimiento del número total de hombres y de mujeres que conforman la población de TD del municipio. La mediana de edad de todos los participantes en el estudio fue de 35,5 años. Todas las mujeres tenían algún tipo de formación. En el caso de los hombres, un 10,9% no estaban en posesión de ninguna formación específica. Existía una situación cercana a la paridad de TD que trabajan en el Ayuntamiento. En clubes/asociaciones y empresas, prevalece la presencia de hombres. El 75% de la muestra tenía una experiencia de más de cinco años y la mayoría trabajaba entre 1 y 10 horas. El 93,8% de los que indicaron que no era su trabajo principal tenía un salario inferior a 500 euros al mes y de los que señalaban que se trataba de su trabajo principal, un 60,7% ingresaba menos de 500 euros.

Instrumentos

El instrumento constaba de dos secciones: perfil sociodemográfico-laboral (variables independientes) y satisfacción laboral (variables dependientes). La primera sección se utilizó para extraer datos del perfil de los TD mediante la confección de un cuestionario *ad hoc* de preguntas sociodemográficas y laborales sobre la edad, sexo, lugar de residencia, planificación de las sesiones con ítems de confección propia y extraídos de los estudios de Juan Llamas (2015), y de la tesis doctoral de Campos Izquierdo (2005). Además, los ítems de experiencia, titulación especializada en el deporte concreto dirigido, asistencia en horas semanales y salario fueron incluidos en el cuestionario mediante un rango predeterminado. La segunda sección estaba compuesta por el *Overall Job Satisfaction* de Warr, Cook y Wall (1979), cuestionario utilizado para determinar la satisfacción laboral, recomendado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Estado español (Pérez Bilbao y Fidalgo Vega 1995). Tiene dos factores, uno de ellos referidos a la satisfacción intrínseca (reconocimiento obtenido en el trabajo, responsabilidad, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.) y el otro factor que identifica la satisfacción extrínseca (organización del trabajo, horario, remuneración, condiciones físicas del trabajo, etc.). Presentan una escala tipo Likert, para valorar el grado de satisfacción con cada uno de los ítems con varios grados de satisfacción, siendo 1 muy insatisfecho; 2 insatisfecho; 3 moderadamente insatisfecho; 4 ni satisfecho ni insatisfecho; 5 moderadamente satisfecho; 6 satisfecho; 7 muy satisfecho. Los valores de fiabilidad de los factores según el coeficiente de Alfa de Cronbach fueron: a) =0,84 en satisfacción laboral intrínseca; b) =0,80 en satisfacción laboral extrínseca.

Procedimiento

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de Granada (nº: 2286/CEIH/2021). En primera instancia se solicitó la colaboración a los responsables políticos, presidentes de los diferentes clubes/asociaciones que desarrollan su actividad en el municipio y a las empresas del deporte. Posteriormente autorizaron la administración del formulario a todos los TD, y se acudió personalmente en su horario de entrenamientos o práctica, para informarles sobre el estudio. Las personas que aceptaron firmaron el consentimiento firmado y también recibieron un mensaje a través de la aplicación Whatsapp o por correo electrónico con la misma información del propósito del mismo y de las características de la herramienta mediante un hipervínculo a una dirección URL. El cuestionario se realizó mediante la aplicación Google Forms y solamente fue enviado a TD que tenían a su cargo a deportistas o usuarios con edades comprendidas entre los 12 y 18 años y estuvieran cursando ESO o bachillerato. Se les dio un tiempo máximo de respuesta de dos semanas realizando un recordatorio a todos, una vez pasados siete días. Los TD respondieron en un periodo de tiempo medio de cinco días tras el envío. Las respuestas analizadas fueron las recibidas durante los meses de noviembre y diciembre de 2021, sin obtener otras respuestas a posteriori y sin realizar un segundo envío del cuestionario. Tras contestar a las preguntas, la información se almacenó directamente a un documento Excel. La participación fue voluntaria y se recaló el anonimato. El estudio cumplió con los principios de ética para la investigación con personas humanas que se establecen en la Declaración de Helsinki de 1975.

Análisis estadístico

Los datos fueron analizados utilizando el programa IBM SPSS Statistic 26 (Chicago, Illinois, U.S.A). Las variables continuas se presentaron con la media, desviación típicas e intervalo de confianza del 95% y las categóricas se describieron en frecuencias (porcentajes). Se analizó la normalidad de las variables mediante el Test de K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Al no observar una distribución normal se optó por un análisis no paramétrico. Para el análisis principal con variables cuantitativas se realizó una comparación de medias mediante la prueba U de Mann-Whitney y si la variable independiente presentaba más de dos categorías se utilizó la prueba de H de Kruskal-Wallis. Para comprobar la relación de las dimensiones del cuestionario de satisfacción con el perfil sociodemográfico, se utilizó la correlación de Spearman. Además, con variables cualitativas se realizó el test de Chi² o Fisher. La significación estadística se estableció en $p < 0,05$.

Resultados

En la Tabla 2 se indican la mediana de la edad y rango intercuartílico debido a los datos extremos respecto a la misma, las medias y desviaciones típicas de la satisfacción y las correlaciones entre el perfil sociodemográfico de los TD y la satisfacción.

VARIABLES	Me/M	RQ/DT	1	2	3	4	5	6	7
1. Edad	Me 35,5	RQ 20,5	1	0,540**	0,235	0,306*	0,083	-0,021	0,004
2. Experiencia	-	-	0,540**	1	0,245	0,357**	0,120	-0,105	-0,132
3. Dedicación semanal	-	-	0,235	0,245	1	0,321*	0,367**	-0,132	-0,224
4. Titulación	-	-	0,306*	0,357**	0,321*	1	0,171	-0,092	-0,313*
5. Remuneración	-	-	0,083	0,120	0,367**	0,171	1	-0,104	-0,208
6. Satisfacción intrínseca	M 6,20	DT 5,49	-0,021	-0,105	-0,132	-0,092	-0,104	1	0,773**
7. Satisfacción extrínseca	M 5,92	DT 6,55	0,004	-0,132	-0,224	-0,313*	-0,208	0,773*	1

Nota: *($p < 0,05$): **($p < 0,01$). No se indicaron la mediana/media y rango intercuartílico/desviación típica en la experiencia, dedicación semanal, titulación y remuneración debido a estar preestablecidos como rangos en el cuestionario.

Me: Mediana; *M:* Media; *RQ:* Rango intercuartílico; *DT:* Desviación típica;

Tabla 2. Correlaciones bivariadas (Spearman) de los técnicos deportivos.

En el análisis de correlación mediante los rangos de Spearman (Tabla 2), se muestra una asociación significativa inversa de la titulación de la especialización deportiva y la satisfacción extrínseca ($r = -0.313$).

En la Tabla 3 se detallan los datos descriptivos de la muestra respecto a las subescalas de factores extrínsecos e intrínsecos categorizados en función del sexo.

Variables/Dimensiones		Mujeres		Hombres		Z	P
		M	DT	M	DT		
Factores Extrínsecos	V1. Condiciones físicas del trabajo.	6,29	0,91	5,70	1,28	1,720	0,085
	V3. Tus compañeros de trabajo.	6,64	0,63	6,35	0,99	0,866	0,386
	V5. Tu superior inmediato.	6,64	0,50	6,26	0,90	1,281	0,200
	V7. Tu salario.	5,50	1,80	4,80	1,68	1,621	0,105
	V9. Relaciones entre dirección y trabajadores.	6,36	0,74	6,24	1,06	-0,010	0,992
	V11. El modo en que tu empresa está gestionada.	6,07	0,83	6,00	1,05	-0,048	0,961
	V13. Tu horario de trabajo.	6,36	0,74	5,89	1,43	0,714	0,475
	V15. Tu estabilidad en el empleo.	5,71	1,14	5,46	1,86	-0,255	0,799
Factores Intrínsecos	V2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.	6,93	0,27	6,57	0,78	1,891	0,059
	V4. Reconocimiento obtenido por trabajo bien hecho.	6,00	0,88	5,83	1,29	0,064	0,949
	V6. Responsabilidad que se te ha asignado.	6,64	0,50	6,39	1,02	0,566	0,571
	V8. La posibilidad de utilizar tus capacidades.	6,71	0,47	6,30	0,99	1,335	0,182
	V10. Tus posibilidades de promocionar.	6,00	1,18	5,63	1,51	0,723	0,469
	V12. Atención que se presta a sugerencias que haces.	6,36	0,74	6,13	1,30	0,000	1
	V14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	6,36	0,84	6,09	1,13	0,671	0,502
	Total	6,30	0,73	5,98	1,22		

Nota: z=estadístico de prueba; p=significación estadística; M: Media; DT: Desviación típica.

Tabla 3. Media y Desviación típica en función del género de subescalas de factores.

La valoración media de las mujeres fue de M=6,30 y DT=0,73 y de los hombres de M=5,98 y DT=1,22.

En la Tabla 4 se relacionan las subescalas de factores extrínsecos e intrínsecos con todos los datos sociodemográficos analizados del perfil de los TD.

Variables	Satisfacción extrínseca				Satisfacción intrínseca				
	M	DT	z/gl	P	M	DT	z/gl	p	
Edad	18-36 años (n=30) 37-62 años (n=30)	5,85 5,99	0,95 0,67	z=0,007	0,994	6,15 6,26	0,96 0,56	z=-0,178	0,859
Residencia	Local (n=37) No local (n=23)	5,93 5,90	1,24 1,18	z=-1,069	0,285	6,25 6,12	1,10 0,98	z=-0,122	0,903
Titulación deportiva específica modalidad	Sin titulación (n=5) Cursos relacionados (n=12) Nivel 1 (n=15) Nivel 2 (n=10) Nivel 3 (n=18)	6,52 6,27 5,68 5,75 5,81	0,58 1,04 1,33 1,25 1,15	gl=4	0,042	6,57 6,32 6,02 6,14 6,21	0,71 0,90 1,20 1,00 1,08	gl=4	0,373

Entidad	Ayuntamiento (n=13)	5,94	1,01	gl=2	0,287	6,20	0,98	gl=2	0,199
	Club/Asociación (n=41)	5,97	1,22			6,27	1,06		
	Empresa (n=6)	5,54	1,47			5,76	1,06		
Experiencia	<2 años (n=2)	6,12	0,70	gl=2	0,589	6,64	0,50	gl=2	0,658
	2 a 5 años (n=13)	6,11	1,05			6,30	0,97		
	>5 años (n=45)	5,85	1,26			6,16	1,10		
Dedicación semanal	1 a 10 horas (n=30)	6,11	0,93	gl=3	0,294	6,34	0,82	gl=3	0,509
	11 a 20 horas (n=14)	5,84	1,40			6,17	1,26		
	21 a 30 horas (n=11)	5,63	1,33			5,92	1,26		
	31 a 40 horas (n=5)	5,60	1,39			6,09	1,04		
Contrato	Voluntariado (n=30)	5,99	1,24	gl=4	0,138	6,22	1,10	gl=4	0,732
	Laboral/obra y servicio (n=13)	6,03	0,98			6,27	1,04		
	Fijo/indefinido (n=7)	6,11	0,96			6,18	0,77		
	Autónomo (n=5)	5,60	1,43			6,06	1,19		
	Sin contrato (n=5)	5,30	1,24			6,09	1,04		
Remuneración	<500€/mes (n=47)	6,01	1,29	gl=2	0,257	6,26	1,01	gl=2	0,550
	500 a 1000€/mes (n=7)	5,54	1,46			5,98	1,11		
	>1000€/mes (n=6)	5,65	1,24			6,02	1,27		
Trabajo principal	Sí (n=28)	5,71	1,34	z=1,693	0,090	6,09	1,21	z=0,506	0,613
	No (n=32)	6,11	1,03			6,30	0,88		
Compagina estudios	Sí (n=34)	6,04	1,24	z=2,004	0,045	6,31	1,10	z=-1,971	0,049
	No (n=26)	5,76	1,17			6,06	0,97		

Nota: z=estadístico de prueba; gl=grados de libertad; p=significación estadística; M: Media; DT: Desviación típica.

Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la satisfacción y variables sociodemográficas.

En las dos subescalas de la satisfacción de la tabla 4, las valoraciones fueron más altas en satisfacción intrínseca que en extrínseca. En cuanto a la titulación con la satisfacción, se encontraron diferencias estadísticamente significativas respecto a la satisfacción extrínseca (gl=4; p=0,042). Las personas con estudios de régimen especial (niveles uno, dos y tres) puntuaron de media entre 5,68 y 5,81 y los que no tenían titulaciones de la especialidad, por encima de seis puntos en satisfacción extrínseca. Se establecieron diferencias significativas entre los trabajadores que compaginaban o no, el trabajo con los estudios y la satisfacción extrínseca (z=2,004; p=0,045) y con la satisfacción intrínseca (z=-1,971; p=0,049). En este sentido, los que compaginaban el trabajo con sus estudios indicaron valoraciones de satisfacción extrínseca medias superiores a seis puntos y los que no, por debajo. Por otro lado, teniendo en cuenta la satisfacción intrínseca, tanto los que sí compaginaban como los que no, indicaron de media valoraciones por encima de seis.

Discusión

El objetivo del estudio fue conocer el perfil profesional y satisfacción laboral de los técnicos deportivos que trabajan con jóvenes estudiantes de ESO y Bachillerato en servicios deportivos públicos (Ayuntamiento) y privados (empresas, asociaciones y clubes) dada la importancia que tiene su repercusión respecto a la calidad del servicio. Los principales hallazgos fueron que los TD en general están satisfechos a nivel laboral presentando mayor satisfacción intrínseca que extrínseca, apreciándose diferencias a favor de las mujeres, destacándose el salario como uno de los aspectos más insatisfactorios.

La titulación se relacionó negativamente con la satisfacción extrínseca, dato congruente con el obtenido en el estudio de Weight et al. (2021), en el que puede darse el caso en que el deseo por formar parte de la industria del deporte contraste con bajos salarios y carga intensa de trabajo pudiendo terminar en el arrepentimiento del empleado. Además, los valores obtenidos en función del sexo, indicaron una mayor satisfacción por parte de las mujeres que de los hombres, dato diferente al obtenido en el estudio de satisfacción en monitores deportivos de Bastidas Alcívar, Angosto Sánchez y Martínez Moreno (2020). A este respecto la mayor valoración femenina puede deberse a que sus modalidades no suelen estar asociadas a la competición y por ello, no están sometidas a tanta presión y a posibles comparaciones como en las modalidades más desarrolladas

por hombres. Por otro lado, los TD se mostraron satisfechos principalmente por poder elegir su método de trabajo, dejando las puntuaciones más bajas en torno a la contraprestación económica por el desempeño de sus funciones, ocurriendo lo mismo para ambos sexos. El estudio de Grimaldi Puyana, Sánchez Oliver y Alcaraz Rodríguez (2018), coincidió con la elección del método de trabajo mientras que valoraron con menor puntuación la posibilidad de ascender dentro de su organización. Estos datos guardan relación en torno a la flexibilidad existente en clubes en el que los entrenadores imponen sus estilos en la práctica, además de la precariedad económica que suelen tener, sobre todo por las pocas horas semanales de entrenamiento establecidos.

La satisfacción extrínseca e intrínseca fueron superiores a los del estudio de Grimaldi Puyana et al. (2017), que medía la satisfacción de trabajadores del sector del turismo activo, que a diferencia del presente estudio, detectaron valores superiores en satisfacción extrínseca respecto a la intrínseca. Aun así, con esas diferencias, las valoraciones fueron altas. El hecho de la mayor valoración intrínseca puede deberse a la alta concentración de trabajadores en clubes y asociaciones en los que el aspecto voluntario con sentimiento de pertenencia a la organización, podría repercutir positivamente en sus valoraciones. Además, los que tenían menor formación reglada y especializada fueron los que más satisfacción intrínseca indicaron y los trabajadores que presentaban menos años de experiencia fueron los que más satisfechos se mostraron tanto en la componente intrínseca como extrínseca, encontrando datos parecidos en el estudio de Grimaldi Puyana et al. (2017). En relación a lo anterior, se observaron datos inferiores de TD que no tenían titulación, respecto a los estudios comparados, siempre con índices superiores (Aznar Ballesta y Vernetta 2021; Boned et al. 2015; Campos Izquierdo 2005; Nuviala Nuviala et al. 2020b). En este sentido, parece ser que, con el tiempo, existe una mayor preocupación de los empleadores por ofrecer una mayor calidad. En torno a la formación de trabajadores en enseñanzas deportivas de régimen especial (niveles uno, dos y tres), aunque en una frecuencia alta, fue inferior al del estudio de Juan Llamas (2015). Aun así, fueron datos que no repercuten negativamente en la calidad del servicio, puesto que son en su mayoría las federaciones, las que controlan la acreditación formativa para acceder a una u otra categoría en la competición. No obstante, no existe un marco normativo nacional que regule el acceso al ejercicio de los profesionales del deporte (Espartero Casado 2020; Gambau Pinasa 2022), aunque sí se cuenta con el cuarto convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, con el que se clasifican las profesiones y se regulan las condiciones laborales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2018). Por otro lado, las ocupaciones del graduado o licenciado en ciencias del deporte incluyen todas las que se imparten en el municipio (Campos Izquierdo 2019), aunque en el caso del presente estudio se preguntó por la formación especializada externa a la formación universitaria. Además, se mostraron más satisfechos los TD de clubes o asociaciones en consonancia con el estudio de Bastidas Alcívar, Angosto Sánchez y Martínez Moreno (2020), pudiendo deberse a la gratitud por la oportunidad ofrecida ya que, en los servicios públicos, los procesos y exigencias de selección son más complejos. Por otro lado, más de la mitad de los profesionales del estudio realizaba su labor para clubes o asociaciones. En este sentido, la mayoría de los encuestados tenían una situación laboral inestable (autónomo, obra y servicio) o desempeñaban su función como voluntarios, situación parecida a la encontrada en la Comunidad de Madrid por Gallardo Pérez et al. (2013). Esta incertidumbre suele estar ubicada en empresas o clubes, derivado de la oferta y la demanda existente ya que cada temporada puede variar, eliminando o incluyendo servicios. Respecto al tiempo trabajado, la mayoría de los TD tenía experiencia suficiente y parecida a la recogida en el estudio de Juan Llamas (2015). La frecuencia semanal principal estaba por debajo de la media jornada y, por lo tanto, la mayor parte de la muestra percibía cantidades económicas insuficientes para tener una dedicación exclusiva, estrechamente relacionado con el estudio de Gallardo Pérez et al. (2013). Esta frecuencia horaria semanal, suele venir dada por la complejidad de dirigir a varios equipos federados al mismo tiempo debido a que las competiciones durante los fines de semana suelen solaparse y, si no es así, pueden celebrarse en ubicaciones muy distantes.

En relación a la exclusividad en torno a desempeño deportivo, los TD que indicaron que no era su trabajo principal y sí lo compaginaban con los estudios mostraron mayores índices de satisfacción. En este sentido, guarda relación con el estudio de Nuviala Nuviala et al. (2020a), en el

que los TD, al haber pertenecido anteriormente al club como deportistas, sienten la necesidad de hacerlo también como entrenadores, pudiéndose convertir además en un hobby. Las personas con dedicación exclusiva con frecuencias bajas semanales y consecuentemente una baja remuneración, se entiende que su grado de satisfacción no sea superior y que en cualquier momento tengan que recurrir a otros trabajos, relegando al deportivo como un complemento extra, tal y como indica en el estudio con 331 encuestados de Aroca (2020). Igualmente, Pérez, Vilanova Soler y Grimaldi Puyana (2016), también indicaron que, el pluriempleo sería una situación común, aunque el estudio de Pérez (2015), concretara que debido a la vocación que los TD tienen por dedicarse al mundo del deporte, tendían a sacrificar mejores condiciones. Por lo tanto, no es de extrañar que, ante tal competencia con TD dispuestos a sacrificar mejores condiciones laborales, las subidas salariales en el convenio colectivo puedan resultar complejas en la negociación.

Entre las limitaciones del estudio, destacar la dificultad en el acceso a los empleados, ya que, a la hora de contactar, se encontraban impartiendo sus sesiones y la escucha activa fue complicada a la hora de informar sobre el objetivo del estudio ya que, antes de enviarles el formulario de forma electrónica se les informó personalmente. Además, la dificultad para generalizar los resultados a toda la población debido al bajo porcentaje de mujeres incluidos en la muestra. Y, por último, los agrupamientos en las variables de experiencia, dedicación semanal y remuneración se incluyeron en el cuestionario dentro de rangos preestablecidos para facilitar las respuestas, por lo que no se pudieron realizar agrupamientos a partir de los valores de la mediana, ni análisis de conglomerados.

Conclusiones

A la luz de los resultados de este estudio, se puede concluir que la satisfacción respecto a los factores extrínsecos tendía a reducirse cuando la titulación específica de los TD era mayor. Además, las mujeres se sentían más satisfechas que los hombres, aunque el salario en ambos sexos generó las peores valoraciones. Los TD en general estaban satisfechos en sus dos dimensiones, siendo el grado de satisfacción intrínseco ligeramente superior al extrínseco. El principal destino en el que ejercen como como TD fue en clubes o asociaciones, con salarios frecuentemente insuficientes para vivir de ellos.

El estudio tiene diversas implicaciones prácticas ya que se puede conocer el perfil de todos los profesionales para tratar de mejorar sus condiciones y facilitar su labor.

En futuras investigaciones sería conveniente conocer si existe en la muestra objeto del estudio, una relación entre la satisfacción de TD (cliente interno) y los usuarios de sus actividades deportivas (cliente externo), determinando los factores que intervienen más en la relación entre ambos.

Referencias

- Andrade do Nascimento Junior, José Roberto, Eliakim Cerqueira da Silva, Gabriel Lucas Morais Freire, Carla Thamires Laranjeira Granja, Adson Alves da Silva y Daniel Vicentini de Oliveira. 2020. “La motivación del deportista y la calidad de su relación con el entrenador”. *Apunts Educación Física y Deportes*, n.º 142: 21-8. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2020/4\).142.03](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2020/4).142.03).
- Aroca Cifuentes, Francisco Javier. Marzo 2020. “Análisis de la percepción del mercado laboral a través de los/as profesionales del sector físico-deportivo en Castilla-La Mancha”. En *V Congreso Internacional en Investigación y didáctica de la Educación Física – ADDIJES*, coordinado por Félix Zurita Ortega, Pedro Ángel Valdivia Moral, Gabriel González Valero, Pilar Puertas Molero, José Luis Ubago Jiménez, Irwin A. Ramírez Granizo, 108-22. Granada: Asociación de docentes e investigadores jóvenes en educación y salud – ADDIJES, 2020. Consultado el 20 de diciembre 2021. <https://sites.google.com/go.ugr.es/5-congreso-addijes-2020>.
- Aznar Ballesta, Antonio, Alicia Salas, Eva María Peláez Barrios y Mercedes Vernetta. 2021. “Análisis de las actividades físicas deportivas de los adolescentes en el Ayuntamiento de Maracena (Granada-España)”. En *Las redes de la comunicación. Estudios multidisciplinares actuales*, editado por Juan C. Figueroa-Benítez y Rosalba Mancinas-Chávez, 879-902. Madrid: Dykinson. <https://www.dykinson.com/libros/las-redes-de-la-comunicacion-estudios-multidisciplinares-actuales/9788413775609/>.

- Aznar Ballesta, Antonio y Mercedes Vernetta. 2021. “El perfil de los técnicos deportivos del ayuntamiento de Maracena (Granada-España)”. En *Rendimiento deportivo, actividad física y salud y experiencias educativas en educación física*, editado por Juan. A. Párraga Montilla, José Carlos Cabrera Linares, Rafael Moreno del Castillo y Pedro A. Latorre Román, 829-39. AASA.
- Bastidas Alcívar, Ricardo Jordán, Salvador Angosto Sánchez y Alfonso Martínez Moreno. 2020. “Monitores deportivos, satisfacción laboral”. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, n.º 9: 39-46. <https://doi.org/10.6018/sportk.431101>.
- Bernal González, Idolina, Norma Angélica Pedraza Melo y Mónica Lorena Sánchez Limón. 2015. “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico”. *Estudios Gerenciales* 31, n.º 1: 8-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>.
- Boned, Carlos J., José Luis Felipe, D. Barranco, Moisés Grimaldi Puyana y Marina Crovetto. 2015. “Perfil profesional de los trabajadores de los centros de fitness en España / Professional Profile of Workers in Spanish Fitness Clubs”. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de La Actividad Física y Del Deporte* 15, n.º 58: 195-210. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2015.58.001>.
- Cámara, Miguel Ángel de la, Manel Valcarce Torrente y Óscar L. Veiga. 2020. “Encuesta Nacional de Tendencias de Fitness en España para el Año 2020”. *Retos*, n.º 37: 434-41. <https://doi.org/10.47197/RETOS.V37I37.74179>.
- Campos Izquierdo, Antonio. 2005. “Situación profesional de las personas que trabajan en funciones de actividad física y deporte en la comunidad autónoma valenciana (2004)”. Tesis doctoral, Universitat de València. <http://hdl.handle.net/10550/15438>.
- Campos Izquierdo, Antonio. 2019. “Ocupaciones, empleo y perfil de los Graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en España”. *Cultura, ciencia y deporte* 14, n.º 41: 113-123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7035799>.
- Carriedo, Alejandro y José Antonio Cecchini. 2019. “¿Cómo aumentar la actividad física diaria dentro del horario escolar? Ejemplo de un proyecto de intervención interdisciplinar entre educación física y matemáticas”. *Journal of Sport and Health Research* 11, n.º 1: 187-96.
- Celestino García, Antonio. 2013. “Efecto modulador de la satisfacción de los clientes internos en la satisfacción de los clientes externos: Un análisis en centros de fitness de la Comunidad Autónoma de Madrid”. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid.
- Chiu, Weisheng, Nam H. Cho y Doyeon Won. 2014. “The effects of internal marketing on job satisfaction and organizational commitment in Taipei sports centers”. *Journal of Global Scholars of Marketing Science* 24, n.º 2: 206-22. <https://doi.org/10.1080/21639159.2014.881609>.
- Dogruer, Yalçın y Sevda Çiftçi. 2021. “Examination of Satisfaction and Performance Levels of Sports Center Employees”. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences* 15, n.º 4: 1599-605. https://pjmhsonline.com/index.php?route=product/product&path=16655_16673_16677&product_id=10663.
- Escamilla Fajardo, Paloma, Juan Manuel Núñez Pomar y Ana María Gómez Tafalla. 2016. “Clima Organizacional y sector de pertenencia : un análisis de la percepción de los empleados de entidades deportivas”. *Revista de Psicología Del Deporte* 25, n.º 1: 73-6. <https://www.proquest.com/docview/2258202478/392CBB9B643C4EAEPQ/3?accountid=14542>.
- Espartero Casado, Julián. 2020. “La insostenible levedad de la regulación de las profesiones del deporte”. *Retos*, n.º 39: 945-52. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i39.82514>.
- Gallardo Pérez, Jana María, María Espada Mateos, José Antonio Santacruz Lozano y Ángel Clemente Remón. 2013. “Las características laborales del profesorado de las actividades físico-deportivas extraescolares en función de la edad y el sexo, dentro de la Comunidad de Madrid”. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias Del Deporte* 30, n.º 9: 23-37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5232/ricyde2013.03102>.
- Gambau Pinasa, Vicente. 2022. *La regulación del ejercicio profesional del deporte*. Consultado el 1 de octubre de 2022. <https://www.consejo-colef.es/regulacion-autonomica>.
- Grimaldi Puyana, Moisés, Antonio Jesús Sánchez Oliver y Virginia Alcaraz Rodríguez. 2018. “Análisis y diferencias en satisfacción laboral de los recursos humanos y voluntarios con deportistas con discapacidad intelectual”. *Materiales para la historia del deporte*, n.º 16: 16-23. http://polired.upm.es/index.php/materiales_historia_deporte/article/view/4079.
- Grimaldi Puyana, Moisés, Antonio Jesús Sánchez Oliver, Virginia Alcaraz Rodríguez y Marta Pérez Villalba. 2017. “Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo”. *Espiral. Cuadernos Del Profesorado* 10, n.º 21: 140-8. <https://doi.org/10.25115/ecp.v10i21.1038>.

- Heras Bernardino, Carlos, Ángel Pérez Pueyo, David Hortigüela Alcalá y Óscar Casado Berrocal. 2019. “La encrucijada de la Educación Física actual: ¿calidad y/o cantidad? Ejemplo de aumento de horas lectivas a través de un Proyecto Deportivo de Centro”. *Espiral. Cuadernos Del Profesorado* 12, n.º 25: 60-74. <https://doi.org/10.25115/ecp.v12i25.2402>.
- Juan Llamas, María del Carmen. 2015. “Perfil profesional de los instructores de clases colectivas en España”. *AGON International Journal of Sport Sciences* 5, n.º 2: 114-25. https://www.researchgate.net/publication/299977975_Professional_profile_of_the_group_classes_instructors_in_Spain.
- Junta de Andalucía. 2017. *Hábitos y actitudes de la población andaluza en edad escolar ante el deporte, 2016*. Consultado el 19 de enero de 2022. http://www.juntadeandalucia.es/turismoydeporte/publicaciones/estadisticas/deporte/hab_act_edad_escolar_2016.pdf.
- Junta de Andalucía. 2020. “Decreto 182/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 111/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía”. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía-Histórico de BOJA*, boletín número 221. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/221/5>.
- Martínez Hita, Francisco José, Eliseo García Cantó, Manuel Gómez López y Antonio Granero Gallegos. 2021. “Revisión sistemática del tiempo de compromiso motor en Educación Física”. *Cultura, Ciencia y Deporte* 16, n.º 49: 365-78. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1609>.
- Ministerio de Cultura y Deporte. División de Estadística y Estudios. Secretaría General Técnica. 2021. *Encuesta de Hábitos deportivos en España*. Consultado el 19 de enero de 2022. <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/deportes/encuesta-habitos-deportivos-en-espana.html>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2018. “Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General del Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios”. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 141: 59991-60026. <https://www.boe.es/eli/es/res/2018/05/29/2>.
- Miragaia, Dina Alexandra Marques y Joao Miguel Simoes Aleixo. 2021. “Organisational productivity: perceptions about the influence of workplace physical activity programs on performance, wellness and worker satisfaction”. *European journal of international management* 15, n.º 2-3: 391-414. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/EJIM.2021.113266>.
- Nuviala Nuviala, Román, Mónica Aznar Cebamano, Alberto Grao Cruces y Alberto Nuviala Nuviala. 2020a. “Cultura organizativa del técnico deportivo y su relación con la Satisfacción y Valor percibido de usuarios de actividades deportivas extraescolares”. *Retos* 2041, n.º 38: 606-12. <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.74548>.
- Nuviala Nuviala, Román, Guillermo Morán Gámez, Jordi Mañé Bargalló y Mónica Aznar Cebamano. 2020b. “Influencia de la formación deportiva del técnico deportivo en las intenciones de práctica deportiva extraescolar”. *Revista Internacional de Deportes Colectivos*, n.º 43: 99-112, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7615196&info=resumen&idioma=ENG>.
- Organización Mundial de la Salud. 2020. *Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios: de un vistazo*. Consultado el 25 de noviembre de 2021. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240014886>.
- Ortega Martínez, Juan Ignacio, Fernando Manuel Lourenço Martins, Sixto González Villora y Francisco Campos. 2020. “Estudio sobre la calidad percibida de los usuarios de fitness: a partir de sus características y preferencias según sexo y edad”. *Retos*, n.º 39: 477-82. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i39.80061>.
- Paek, Bomín, Jay Martyn, Brent D. Oja, Minjung Kim y Randy J. Larkins. 2020. “Searching for sport employee creativity: a mixed-methods exploration”. *European Sport Management Quarterly* 22, n.º 4: 483-505. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1804429>.
- Palomar Olmeda, Alberto. 2019. “Viabilidad de una ley estatal ordenadora de la profesión”. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, n.º 425: 103-30. <https://www.reefd.es/index.php/reefd/article/view/744>.
- Pérez Bilbao, Jesús y Manuel Fidalgo Vega. 1995. *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Consultado el 3 de octubre de 2021. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf.
- Pérez González, Ana María, Alfonso Valero Valenzuela, Juan Antonio Moreno Murcia y Bernardino J. Sánchez-Alcaraz. 2019. “Revisión sistemática del apoyo a la autonomía en educación física”. *Apunts*

- Educación Física y Deportes*, n.º 138: 51-61. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/4\).138.04](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/4).138.04).
- Pérez Pueyo, Ángel, David Hortigüela Alcalá, Jaime Fernández Fernández, Carlos Gutiérrez García y Luis Santos Rodríguez. 2021. “Más horas sí, pero ¿cómo implantarlas sin perder el enfoque pedagógico de la Educación Física?”. *Retos*, n.º 39: 345-53. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i39.80283>.
- Pérez Villalba, Marta. 2015. “El mercat de treball de les persones llicenciades en Ciències de l’Activitat Física i l’Esport a Catalunya”. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/358858#page=1>.
- Pérez Villalba, Marta, Anna Vilanova Soler y Moisés Grimaldi Puyana. 2016. “Mercado actual de trabajo de los graduados en ciencias de la actividad física y el deporte: mirada hacia el autoempleo”. *Journal of Sports Economics & Management* 3, n.º 6: 149-62. <http://hdl.handle.net/11441/66101>.
- Tárrega Canós, Javier, Mario Alguacil y David Parra Camacho. 2018. “Análisis de la motivación hacia la práctica de actividad física extraescolar en educación secundaria”. *Multidisciplinary Journal of Educational Research* 8, n.º 3: 259-80. <https://doi.org/10.17583/remie.2018.3754>.
- Teva Villén, María Rosario, Raquel Pérez Ordás, Alberto Grao Cruces, Javier A. Tamayo Fajardo, Román Nuviala y Alberto Nuviala. 2014. “Abandono de usuarios en un centro deportivo español: Segmentación”. *Movimento (ESEFID/UFRGS)* 20, n.º 2: 619-35. <https://doi.org/10.22456/1982-8918.41135>.
- Warr, Peter, John Cook y Toby Wall. 1979. “Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being”. *Journal of Occupational Psychology*, n.º 52: 129-48. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>.
- Weight, Erianne A., Elizabeth Taylor, Matt R. Huml y Marlene A. Dixon. 2021. “Working in the Sport Industry: A Classification of Human Capital Archetypes”. *Journal of Sport Management* 35, n.º 4: 364-78. <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jsm/35/4/article-p364.xml>.

ORCID

Antonio AZNAR-BALLESTA  <https://orcid.org/0000-0001-9207-4645>

Mercedes VERNETTA SANTANA  <https://orcid.org/0000-0003-1655-5070>