

ANÁLISIS Y DIFERENCIAS EN SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS RECURSOS HUMANOS Y VOLUNTARIOS CON DEPORTISTAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

ANALYSIS AND DIFFERENCES IN LABOR SATISFACTION OF HUMAN RESOURCES AND VOLUNTEERS WITH ATHLETES WITH INTELLECTUAL DISABILITY

Moisés Grimaldi-Puyana¹ (mgrimaldi@us.es)
Antonio Jesús Sánchez-Oliver^{1,2} (aasanchez@upo.es)
Virginia Alcaraz-Rodríguez^{1,2} (valcaraz@us.es)

¹ Universidad de Sevilla² Universidad Pablo de Olavide

Fecha envío: 14/11/2017

Fecha aceptación: 8/01/2018

Resumen: La satisfacción laboral es un factor determinante en los resultados de las organizaciones deportivas. Sin embargo, si nos centramos en el personal que hace posible el desarrollo del deporte con discapacitados intelectuales, nos encontramos con una ausencia sobre la satisfacción laboral de estos trabajadores. Actualmente no están identificado ni el perfil profesional ni satisfacción laboral correspondiente a personas que gestionan, trabajan y desarrollan sus funciones. Por este motivo, el objetivo de este estudio fue analizar las diferencias existentes en la satisfacción laboral de trabajadores y voluntarios que desarrollan su actividad con los deportistas con discapacidad intelectual. Para el análisis de la satisfacción laboral se utilizó la escala o herramienta de Overall Job Satisfaction de Warr, Cook, y Wall, independientemente de su formación. Finalmente por los resultados del presente estudio, el perfil del trabajador es mayoritariamente soltero/a con un rango de edad comprendido entre 31 a 40 años, sin titulación relacionada a la familia profesional de ciencias de la actividad física y el deporte. También, el presente estudio muestra un trabajador *moderadamente satisfecho* de manera generalizada, con diferencias entre satisfacción laboral si desempeña su función como voluntario o como trabajador por cuenta ajena.

Palabras Claves: recursos humanos, satisfacción laboral, organizaciones deportivas, discapacidad intelectual.

Abstract: Job satisfaction is a determining factor in the results of sports organizations. However, if we focus on the personnel that make possible the development of sport with intellectual disabilities, we find an absence on the job satisfaction of these workers. Currently neither the professional profile nor job satisfaction corresponding to people who manage, work and develop their functions are identified. For this reason, the objective of this study was to analyze the differences in the job satisfaction of workers and volunteers who work with athletes with intellectual disabilities. For the analysis of job satisfaction we used the scale or tool of Overall Job Satisfaction of Warr, Cook, and Wall, this was created in the United Kingdom in order to analyze workers regardless of their training. Finally, for the results of the present study, the profile of the worker is mostly single with an age range between 31 to 40 years, without qualification related to the professional family of physical activity and sports sciences. Also, the present study shows a moderately satisfied worker in a generalized way, with differences between job satisfaction if he performs his function as a volunteer or as an employee.

Key Word: human resources, job satisfaction, sports organizations, intellectual disability



1. Introducción

El éxito o fracaso de una organización deportiva depende en gran medida de la satisfacción e interacción con el cliente externo de la organización (Barranco, Croveto, Barbado, Grimaldi-Puyana Larumbe, Felipe et al., 2011). Por ello, la motivación de los empleados se presentan como factor determinante, con influencia directa en el rendimiento y calidad del servicio (Sánchez-Alcaraz, Martínez y Parra-Meroño, 2013). De ahí la afirmación de Sánchez-Alcaraz Martínez (2012, pp130), *“personas motivadas y satisfechas con su trabajo aumenta claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan y disminuyen el absentismo, la accidentalidad y la posibilidad de cambio o abandono de la organización”*. En este sentido, encontramos desde el siglo pasado hasta la actualidad bastantes documentos sobre satisfacción laboral (Anaya y Suárez, 2004; Grimaldi-Puyana, Sánchez-Oliver, Alcaraz-Rodríguez y Pérez-Villalba, 2017), por un lado, entendiendo la satisfacción laboral como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o respuesta de tipo afectivo hacia el trabajo que se lleva a cabo, y en segundo lugar se entiende como la comparación entre expectativas, necesidades, valores, ideas, pensamientos de tipo personal frente a la realidad que nos ofrece el trabajo (Barranco, 2013).

No obstante el análisis de la satisfacción no es nada sencillo. Si nos centramos en el conocido modelo de Herzberg (1959), la satisfacción laboral es definida como variable bifactorial compuesta de una serie de factores que denominó **“motivadores o factores intrínsecos”** y **“factores higiénicos o factores extrínsecos”** (Gráfico, 1). Este autor trata de explicar las necesidades de mejora y crecimiento por parte del ser humano mediante factores que causan satisfacción e insatisfacción.

Gráfico 1. Cuadro adaptado de la teoría de Herzberg

FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIENICOS	
VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN		VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	
VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN		VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN	
SATISFACCIÓN	Realización exitosa del trabajo	Status elevado	INSATISFACCIÓN
	Reconocimiento por el trabajo realizado por tu inmediato superior	Incremento del salario	
	Promociones en la empresa	Seguridad en el trabajo	
	Falta de responsabilidad	Malas relaciones interpersonales	
	Trabajo aburrido y monótono	Malas condiciones laborales	

De la misma forma, en España podemos destacar recientes estudios sobre la satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo (Grimaldi-Puyana et al., 2017), sobre técnicos deportivos de pádel y natación de Sánchez-Alcaraz, Gómez, Parra, y García (2014), o en socorristas en playa de Sánchez-Alcaraz Martínez (2012). También, destacar otros de la década pasada que evalúan la satisfacción laboral en técnicos deportivos (Gil y Zubimendi 2006; Koehler, 1988; Medina, Ceballos, Giner y Marqués, 2009), o internacionales aunque no recientes en monitores deportivos de programas universitarios en California Snyder (1990), o Li (1993) que analizó la satisfacción a técnicos deportivos en colegios chinos.

Sin embargo, si nos centramos en el personal que hace posible el desarrollo del deporte de discapacitados intelectuales nos encontramos con una ausencia y desconocimiento sobre los trabajadores que hacen posible el deporte en este colectivo, ya que actualmente no está identificado ni el perfil profesional correspondiente a personas que gestionan, trabajan y desarrollan sus funciones. Por ello, el objetivo de este estudio fue analizar las diferencias existentes en la satisfacción laboral de los trabajadores y voluntarios que desarrollan su actividad con los deportistas con discapacidad intelectual, con el fin de ampliar el conocimiento en el campo de la gestión de recursos humanos en el sector deportivo.

2. Método

2.1. Muestra

A continuación podemos observar en la Tabla 1 las características sociodemográficas de los trabajadores en organizaciones dedicadas a deportistas con discapacidad intelectual (n=112), donde el 47,2% estuvo formado por hombres y 52,8% mujeres, de los cuales la mayor parte manifestó estar soltero o soltera (55,6%), mientras que casado un 33,3%, y la minoría manifestó estar divorciado o vivía en pareja. Por otro lado, al analizar la titulación o formación, el 61,1% manifestó no tener formación relacionada con la actividad física y el deporte, frente al 16,7% que respondió estar en posesión de un título de “Enseñanzas deportivas de Régimen Especial” (Técnico Deportivo Superior o Técnico Deportivo), 15,7% “Formación profesional” (Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas o Técnico en Conducción de Actividades Físico-deportivas en el Medio Natural) y 6,5% manifestó tener *titulación Universitaria* (Licenciado/Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte o Maestro especialista en Educación Física). Respecto a las características laborales, observamos que el 52,8% desarrolla su actividad por cuenta ajena, mientras que 47,2% ejerce sus funciones como voluntario, de los que el 38,9% manifestó tener una experiencia superior a diez años con una dedicación semanal de entre 1-10 horas.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores (n=112)

Variables		%
Genero	Hombres	47,2
	Mujeres	52,8
Edad	16-20 años	7,7
	21-30 años	16,7
	31-40 años	33,3
	41-50 años	22,2
	51-60 años	11,1
	Mas de 60 años	8,9
Trabajador de carácter	Voluntario	47,2
	Retribuido	52,8
Titulación relacionada con el deporte	Enseñanzas deportivas de Régimen Especial	16,7
	Formación profesional	15,7
	Titulación Universitaria	6,5
Años de experiencia	< 1 año a 3 años	13,9
	De 1 año a 3 años	11,1
	De 4 años a 6 años	13,9
	De 7 años a 9 años	22,2
	De 10 años o más	38,9
Dedicación semanal	De 1 a 10 horas	52,8
	De 11 a 20 horas	11,1
	De 21 a 30 horas	8,3
	De 31 a 40 horas	27,8

Nota: valores expresados en porcentajes

2.2. Método

La recogida de datos se administró a través de cuestionario on-line, se solicitó la colaboración de diferentes organizaciones relacionadas con el deporte en discapacitados intelectuales. Para ello, se utilizó la escala satisfacción laboral o herramienta de Overall Job Satisfaction (Warr, Cook, y Wall, 1979) que fue creada en Reino Unido con el fin de analizar a trabajadores independientemente de su formación, y se trata de una herramienta de rápida, y de fácil uso e interpretación para el investigador.

La escala se sitúa en la dicotomía entre factores de primer orden denominada **factores intrínsecos** sobre el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea (formada por siete ítems: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14; los valores de la subescala de factores intrínseco oscilan entre **mínimo 7/máximo 49 puntos**), y **factores extrínsecos** que relaciona los siguientes aspectos: organización del trabajo como el

horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo (formada por ocho ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15; los valores de la subescala de factores intrínseco oscilan entre **mínimo 8/máximo 56 puntos**). Finalmente, una resultante o de segundo orden **satisfacción total (mínimo 15/máximo 105 puntos)**. A la vez los valores también se pueden presentar con siete grados de satisfacción, siendo "1 muy insatisfecho; 2 insatisfecho; 3 moderadamente insatisfecho; 4 indiferente; 5 moderadamente satisfecho; 6 satisfecho; 7 muy satisfecho".

2.3. Análisis de datos

Una vez que los trabajadores respondían a la aplicación online, la información se volcó de forma automática en una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 21. Se recopilaron datos sociodemográficos, relación laboral y de satisfacción laboral. Los valores de fiabilidad obtenidos según el Alfa de Cronbach en el presente estudio se situó por encima de valores proporcionado por el estudio original en Satisfacción Intrínseca, Satisfacción Extrínseca y Satisfacción Total (Tabla 2), así como estudios de similares características en profesionales de actividades deportivas y recreativas en turismo activo (Grimaldi-Puyana et al., 2017).

Tabla 2. Valores del Alfa de Cronbach del estudio original, estudio similar y el presente estudio

Dimensiones	Estudio 1 original de Warr (n=200)	Estudio 2 original de Warr (n=390)	Estudio de similar n=218 (*)	Estudio actual n=112
Satisfacción Intrínseca	0,79	0,88	0,92	0,99
Satisfacción Extrínseca	0,74	0,78	0,81	0,99
Satisfacción total	0,85	0,88	0,83	0,83

Cuadro de elaboración propia basado en Warr, Cook y Wall (1979); * estudio similar de Grimaldi-Puyana et al., (2017)

En segundo lugar con los datos sociodemográficos y de carácter laboral se realizaron análisis de frecuencias expresados en porcentajes, mientras que para el análisis de la satisfacción laboral las variables fueron sometidas al contraste de normalidad Kolmogorov-Smirnov, y estos mostraron una distribución normal. Y posteriormente se realizaron pruebas de análisis descriptivo (medias, desviaciones típicas) estableciéndose un nivel de confianza del 95%. Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 21.

3. Resultados

A la vista de los resultados que se muestran en la Tabla 3, de los profesionales que trabajan con deportistas con discapacidad intelectual presentan **valores promedio** más altos de satisfacción laboral intrínseco, extrínseco y total que los presentados en el estudio original de Warr et al (1979). Esto situaría a los trabajadores utilizando la escala 1-7, en las tres dimensiones en **moderadamente satisfechos**: satisfacción intrínseca (45,1), satisfacción extrínseca (39,3) y satisfacción total (84,3). Si analizamos los factores de primer orden adaptado a la escala 1-7, observamos que *las posibilidades de promoción* es en la que se observa menores puntuaciones (4,94), situando a los trabajadores según la escala en **"indiferente"**: por el contrario la variable relacionada con la *libertad para tu propio método de trabajo*, se observa el valor medio más alto (6,00), lo que significan que están **"satisfecho"**. De manera generalizada podemos ver que los trabajadores están **moderadamente satisfechos** en el desempeño de sus tareas, tal como indican la mayor parte de las variables de primer orden entre valores entre 5,16 y 5,94.



Tabla 3. Resultados de satisfacción laboral de los trabajadores de organizaciones deportivas dedicados al trabajo con deportistas con discapacidad intelectual

Tipo	nº	Dimensión	Media	DT	Mín	Máx	Resultado
1º Orden	1	Condiciones físicas del trabajo	5,72	1,30	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	6,00	1,33	2,00	7,00	<i>satisfecho</i>
	3	Tus compañeros de trabajo	5,89	1,39	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	5,50	1,56	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	5	Tu superior inmediato	5,72	1,43	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	6	Responsabilidad que se te ha asignado	5,83	1,36	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	7	Tu salario	5,17	1,86	1,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	8	La posibilidad de usar tus capacidades	5,86	1,42	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	5,64	1,46	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	10	Tus posibilidades de promoción	4,94	1,84	1,00	7,00	<i>indiferente</i>
	11	El modo en que tu empresa está gestionada	5,44	1,50	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	12	La atención que se presta a las sugerencias que haces	5,47	1,56	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	13	Tu horario de trabajo	5,47	1,52	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	5,69	1,45	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
	15	Tu estabilidad en el empleo	5,94	1,43	2,00	7,00	<i>moderadamente satisfecho</i>
2º Orden	1	Satisfacción intrínseca	45,10	10,01	45,50	48,41	<i>moderadamente satisfecho</i>
	2	Satisfacción extrínseca	39,30	9,16	36,20	42,40	<i>moderadamente satisfecho</i>
	3	Satisfacción total	84,30	19,01	77,87	90,70	<i>moderadamente satisfecho</i>

*Nota. Valores expresados en Medias; desviación típica (DT); Límite mínimo (Mín); Límite Máximo (Máx); correlación estadísticamente significativa bilateral al nivel 0,01 (**)*

A continuación en la tabla 4 se puede observar las diferencias existentes en la satisfacción laboral entre trabajadores y voluntarios que desarrollan su actividad con deportistas con discapacidad intelectual. De la misma forma al utilizar la escala en las tres dimensiones de satisfacción interna, externa y total, los trabajadores como voluntarios manifiestan estar **moderadamente satisfechos**, aunque destacar que los valores medios de los voluntarios son superiores a los obtenidos por los trabajadores. Al analizar los factores de primer orden adaptado a la escala 1-7, los trabajadores se muestran en su mayoría “moderadamente satisfechos” excepto a la variable relacionada con la promoción que se manifiestan estar “indiferente” (4,53). Si analizamos a los voluntarios y los comparamos con trabajadores, obtienen medias superiores a favor de voluntarios en todas las variables tanto de primer orden como de segundo orden, se manifiestan “satisfechos” en 5 de las quince variables de primer orden y en el siguiente orden: *libertad para elegir tu propio método de trabajo* (6,24), *estabilidad en el empleo* (6,18), *la responsabilidad que se te ha asignado* (6,06), *las posibilidad de usar tus capacidades* y *tus compañeros de trabajo* (6,00). También en los voluntarios obtienen medias ligeramente superiores en los factores de segundo orden como satisfacción intrínseca (5,87), extrínseca (5,76) y total (5,82) mostrándose moderadamente satisfechos como los trabajadores.

Tabla 4. Diferencias de satisfacción laboral de los Recursos Humanos de Entidades deportivas con carácter retribuido con respecto a voluntarios

Tipo	nº	Dimensión	Trabajo Retribuido			Trabajo Voluntario		
			Media	DT	Resultado	Media	DT	Resultado
	1	Condiciones físicas del trabajo	5,58	1,35	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,88	1,27	<i>moderadamente satisfecho</i>
	2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	5,79	1,36	<i>moderadamente satisfecho</i>	6,24	1,30	<i>satisfecho</i>
	3	Tus compañeros de trabajo	5,79	1,47	<i>moderadamente satisfecho</i>	6,00	1,32	<i>satisfecho</i>
	4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	5,42	1,68	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,59	1,46	<i>moderadamente satisfecho</i>
	5	Tu superior inmediato	5,53	1,54	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,94	1,30	<i>moderadamente satisfecho</i>
	6	Responsabilidad que se te ha asignado	5,63	1,38	<i>moderadamente satisfecho</i>	6,06	1,34	<i>satisfecho</i>
	7	Tu salario	5,11	1,94	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,24	1,82	<i>moderadamente satisfecho</i>
1º Orden	8	La posibilidad de usar tus capacidades	5,74	1,56	<i>moderadamente satisfecho</i>	6,00	1,27	<i>satisfecho</i>
	9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	5,58	1,54	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,71	1,40	<i>moderadamente satisfecho</i>
	10	Tus posibilidades de promoción	4,53	2,06	<i>indiferente</i>	5,41	1,46	<i>indiferente</i>
	11	El modo en que tu empresa está gestionada	5,21	1,55	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,71	1,45	<i>moderadamente satisfecho</i>
	12	La atención que se presta a las sugerencias que haces	5,16	1,80	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,82	1,19	<i>moderadamente satisfecho</i>
	13	Tu horario de trabajo	5,47	1,43	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,47	1,66	<i>moderadamente satisfecho</i>
	14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	5,47	1,54	<i>moderadamente satisfecho</i>	5,94	1,34	<i>moderadamente satisfecho</i>
	15	Tu estabilidad en el empleo	5,74	1,59	<i>moderadamente satisfecho</i>	6,18	1,24	<i>satisfecho</i>
	1	Satisfacción intrínseca	46,12	9,64	<i>moderadamente satisfecho</i>	44,00	10,63	<i>moderadamente satisfecho</i>
2º Orden	2	Satisfacción extrínseca	41,06	8,42	<i>moderadamente satisfecho</i>	37,74	9,74	<i>moderadamente satisfecho</i>
	3	Satisfacción laboral	87,18	17,85	<i>moderadamente satisfecho</i>	81,74	20,13	<i>moderadamente satisfecho</i>

*Nota. Valores expresados en Medias; desviación típica (DT); correlación estadísticamente significativa bilateral al nivel 0,01 (**)*

4. Discusión y Conclusiones

El presente estudio analiza las variables que tienen una influencia en los niveles de satisfacción laboral, y que constituyen importante interés en el área de recursos humanos de las organizaciones deportivas y la gestión del deporte (Gamero, 2007). Por ello de los datos obtenidos en el presente estudio, se puede decir que los trabajadores se encuentran de manera general **moderadamente satisfechos** en la satisfacción total, al igual que el estudio presentado por Sánchez-Alcaraz Martínez (2012), coincidimos con la conclusión del autor, que indica que no se trata de una puntuación media baja pero nos encontramos ante un no satisfecho totalmente.

Además se observan valores medios superiores en satisfacción intrínseca respecto a la satisfacción extrínseca. Estos datos coinciden con las conclusiones del trabajo presentado por Rojas-Cabrera (2011) sobre la satisfacción laboral en el empleo y de trabajadores en actividades físico deportivas. Sin embargo, este estudio presenta datos ligeramente inferiores en satisfacción extrínseca e intrínseca, como los ofrecidos en el estudio de similares características, que analizan la satisfacción laboral de los trabajadores de turismo activo y recreación deportiva de los autores Grimaldi- Puyana et al. (2017), por el contrario los valores medios son superiores en satisfacción total al estudio mencionado anteriormente. También se muestran **moderadamente satisfechos** a los factores como la organización del trabajo como el horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo (factores extrínsecos) y **moderadamente satisfechos** a la responsabilidad y aspectos relativos al contenido de la tarea e **indiferente** a la promoción en el puesto de trabajo (factores intrínsecos).

Por otro lado de los hallazgos obtenidos en presente estudio, destacar la paridad en el profesional analizado, siendo la mayor parte están soltero o soltera y con un rango de edad comprendido entre 31 a 40 años, y no tiene titulación relacionada con el deporte (Licenciado/Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, Maestro especialista en Educación Física, Técnico Deportivo Superior o Técnico Deportivo, Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas o Técnico en Conducción de Actividades Físico-deportivas en el Medio Natural).

En el mismo sentido encontramos un reciente estudio en sector deportivo sobre “trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo” de Grimaldi-Puyana et al. (2017), que también indican la baja formación deportiva relacionada con el anexo VI del Decreto 22/2002 del turismo activo y también experiencia laboral similar, o los de Campos-Izquierdo (2004), sobre el sector deportivo en Valencia, los cuales detecta un elevado número de trabajadores que desarrollan sus labores sin ninguna titulación relacionada con la actividad física y el deporte. Por lo que sería recomendable regular el sector deportivo con el trabajo con discapacitados intelectuales, e implementar diferentes normativas del deporte en Andalucía



(2016), La Rioja (2015), Extremadura (2015) y Cataluña (2008) o en futuras normas, por el contrario podemos perjudicar servicios deportivos con estos colectivos.

Respecto al género, no encontramos diferencias por razón de género y contrarios que señalan que nos encontramos antes un sector masculinizado (Alonso, Fernández, Gutiérrez y García, 2004; Boned, Felipe, Barranco, Grimaldi-Puyana y Crovetto, 2015) y otros que muestran lo contrario y similares al presente estudio en proporciones similares al nuestro como López-Viñaspre, Rodríguez y Boned (2003) en el sector de los gimnasios, u otros como el Telecyl (2006).

Al analizar las características laborales, nos encontramos con un colectivo poco cualificado, con gran experiencia y mayoritariamente con una baja dedicación semanal, ya que la mitad de la muestra desarrolla su actividad como voluntario, y además manifiesta tener una experiencia de más de diez años con una jornada entre una a diez horas. Por el elevado número de trabajadores que realizan su actividad como voluntarios y sin titulación relacionada de la población de este estudio muestra la necesidad de regular el sector deportivo, de lo contrario, el mercado laboral seguirá incorporando a profesionales poco cualificados, y en consecuencia podría perjudicar los servicios deportivos con deportistas con discapacidad intelectual (Chamorro, 2010; Garrigos, 2002).

Referencias bibliográficas

- Alonso, D., Fernández, R., Gutiérrez, A. y García, J.L. (marzo, 2004). Perfil del profesional de los centros deportivos de la ciudad de Vigo. Comunicación presentada en el *III Congreso de la Asociación Española de Ciencias del Deporte*, Valencia.
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 219-224.
- Barranco, D. (2013). *Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, Burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness*. "Tesis no publicada", Universidad Europea, Madrid, España
- Barranco, D. Crovetto, M. Barbado, C., Grimaldi-Puyana, M., Larumbe, E., Felipe, J.L. et al. (2011) La importancia de los profesionales del sector del fitness. un avance de resultados sobre los niveles de burnout, *Instalaciones XXI*, 78-81.
- Boned, C.J. Felipe, J.L. Barranco, D. Grimaldi-Puyana, M. y Crovetto, M. (2015). Professional Profile Of Workers In Spanish Fitness Clubs. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 15(58) 195-210.
- Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. (2002). Decreto No. 14. Decreto 20/2002 de Turismo en el Medio Rural y Turismo Activo. Publicado el BOJA nº 14 de 2 de Febrero de 2002. Andalucía, España.
- Campos, A. (2004). *Situación profesional de las personas que trabajan en funciones de actividad física y deporte en la Comunidad Autónoma Valenciana*. (Tesis Doctoral). Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, Universitat de València, Valencia.
- Chamorro, J.A. (2010). Por una ley de regulación profesional de la actividad física de la actividad física y el deporte. COLEF. Documento sin publicar.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, XXI (3), 415-445.
- Garrigos, F. (2002). La regulación profesional como activo en el desarrollo de la economía y el deporte. *Actividad Física y Deporte*, (2) 5-8.
- Gil, L., y Zubimendi, T. (2006). *La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa*. País Vasco: Kirolat.
- Grimaldi-Puyana, M., Sánchez-Oliver, A. J., Alcaraz-Rodríguez, V. y Pérez-Villalba (2017). Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo. *Espiral, Cuadernos del Profesorado*, 10(21), 140-148.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work / frederick herzberg, bernard mausner, barbara bloch snyderman; with a new introduction by frederick herzberg*. New York: Wiley.
- Koehler, L. S. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers: an organizational behaviour approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2(2), 100-105.



- Ley No.10. Del deporte. Publicada en el *Boletín Oficial del de la junta de Andalucía*. No. 140, del 19 de Junio de 2016. Andalucía (España).
- Ley No.1. Del ejercicio físico y del deporte de La Rioja. Publicada en el *Boletín Oficial del Estado* No. 90, del 15 de abril de 2015. La Rioja (España).
- Ley No.3. Del ejercicio de las profesiones del Deporte. Publicada en el *Boletín Oficial del Estado* No. 131, del 8 de mayo de 2008. Comunidad Catalana (España).
- Ley No.15. Por la se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en Extremadura. Publicada en el *Boletín Oficial del Estado* No. 119, del 19 de mayo de 2015. Comunidad de Extremadura (España).
- Li, M. (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare-time sports schools in China. *Journal of Sport Management*, 7(2), 122-130.
- López de Viñaspre, P., Rodríguez, G. y Boned, C. (2003). Los recursos humanos en el sector del fitness. Una aproximación al panorama actual. *Instalaciones Deportivas XXI*, 126, 38-46.
- Medina, R. E., Ceballos, O., Giner, E. y Marqués, L. (2009). Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una Dirección de Deportes Municipal. *Apunts. Educación Física y Deportes*, (96), 96-102.
- Rojas-Cabrera. M. (2011). Perfil de la actuación del profesional de la actividad física y el deporte. Tesis doctoral, Facultad de ciencias de la Educación, Universidad Granada, España.
- Sánchez-Alcaraz Martínez, B.J. (2012). Nivel de satisfacción laboral de los socorristas de playa, *EmasF*, 4(19), 130-137.
- Sánchez-Alcaraz Martínez, B.J. (2014) Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación *Apunts. Educación Física y Deportes*, 117, (3) 77-83.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., y Parra-Meroño, M. C. (2013). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 23(9), 119-127.
- Snyder, C. J. (1990). The effects of leader behavior and organizational climate on intercollegiate coaches' satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4(1), 59-70.
- TELECYL (2006). *Estudio sectorial: Actividades deportivas y sus instalaciones-principales conclusiones*. Estudio realizado por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo. Documento sin publicar.
- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.