



Universidad
Zaragoza

GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE

TRABAJO DE FIN DE GRADO

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LOS CENTROS DE FITNESS DE LA CIUDAD DE HUESCA

ANALYSIS OF THE LABOR SITUATION OF WOMEN IN THE
FITNESS CENTERS OF THE CITY OF HUESCA

Autora:

AITANA RUIZ-HUIDOBRO

Tutora:

NEREA ESTRADA MARCÉN

Departamento de Expresión Musical, Plástica y Corporal

Área de Didáctica de la Expresión Corporal

Fecha de Entrega:

14 de Junio de 2020

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
MARCO TEÓRICO	5
LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL	5
CONTRATACIÓN FEMENINA	7
EFECTOS DE LA MATERNIDAD	8
EL MUNDO LABORAL DEL FITNESS.....	12
LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL DEL FITNESS	14
OBJETIVOS	15
METODOLOGÍA	16
PARTICIPANTES DEL ESTUDIO.....	16
INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE DATOS	19
PROCEDIMIENTO	21
TRATAMIENTO DE LOS DATOS	21
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	22
SITUACIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DEL FITNESS .	29
MATERNIDAD Y EJERCICIO PROFESIONAL DEL FITNESS.....	39
CONCLUSIONES	45
CONCLUSIONS	47
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	54

RESUMEN

A pesar de que hay estudios que indican que las cifras en cuanto a niveles de contratación de hombres y mujeres en el sector del fitness son muy similares, hay pocos estudios que permitan establecer comparativas entre la situación laboral de mujeres y hombres en este ámbito.

Nuestra intención es, mediante el empleo de una metodología cualitativa, comprobar cómo influye el género en la vida laboral de un profesional del fitness empleando la perspectiva de mujeres con amplia experiencia en este ámbito.

Un total de 30 mujeres que trabajan en el sector del fitness de los centros de la ciudad de Huesca (España) han participado en este estudio cumplimentando un cuestionario creado al efecto.

Palabras clave: Centros de Fitness, Mujer, Condiciones Laborales, Maternidad, Desigualdades.

ABSTRACT

Although there are studies which indicate the figures for the levels of recruitment of men and women in the fitness sector are very similar, there are few studies which allow comparisons to be made between the employment situation of women and men in this area.

Our intention is, through the use of a qualitative methodology, to check how gender influences the working life of a fitness professional using the perspective of women with extensive experience in this field.

A total of 30 women working in the fitness sector of the centres in the city of Huesca (Spain) participated in this study by completing a questionnaire created for this purpose.

Keywords: Fitness Centers, Woman, Working Conditions, Maternity, Inequalities.

MARCO TEÓRICO

LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

“Una de las transformaciones más relevantes del mercado laboral español tiene que ver con la incorporación de la mujer en la población activa” (Toharia, 2004).

En las últimas décadas de crecimiento y desarrollo económico se ha producido una intensificación de inserción de las mujeres en el mundo laboral y su participación en la economía del país está logrando gran importancia, tanto en el trabajo por cuenta ajena como en el trabajo autónomo y mujer emprendedora (López, 2013).

Si bien la presencia de las mujeres en el mercado laboral es un hecho normalizado en la sociedad española actual, se mantienen las diferencias respecto de la población laboral masculina en lo concerniente a las trayectorias laborales así como en las características de dicha participación. (Alcañiz, 2017, p. 247)

Según datos del SEPE, en 2018 el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ascendió a 8,8 millones de mujeres, la cifra más elevada desde 2007. La representación femenina en el conjunto de la afiliación registró así un ligero incremento interanual como consecuencia de un aumento de trabajadoras, provocando una ligera reducción de la diferencia entre hombres y mujeres en la afiliación.

Desde el Gobierno se declara la necesidad de igualdad entre hombres y mujeres, el cual es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre los derechos humanos. Para ello, promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En dicha ley se busca la eliminación de todo acto discriminatorio de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición en cualesquiera ámbitos de la vida y la regulación, desde la perspectiva de género, los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas tanto públicas como privadas y el establecimiento de principios de actuación de los poderes públicos.

Pero aunque la sociedad ha avanzado significativamente tras la promulgación de la ley, todavía podemos encontrar desigualdades en el día a día que afectan a la situación real de las mujeres en la sociedad española. Expone López (2013) que son las mujeres las que tienen una tasa mayor de desempleo, contratación temporal o trabajo a tiempo parcial y perciben un salario menor a igual trabajo que los hombres.

Álvarez (2002) afirma que la decisión de participación de la mujer en el mercado laboral viene determinada por el nivel de educación, por el número de hijos y por las circunstancias más o menos favorables del mercado de trabajo, además de otros factores como la presencia de otros familiares en el hogar o la existencia de centros dedicados al cuidado de los niños.

Desde una perspectiva de género, explican Borrás et al. (2012), las trayectorias laborales serán distintas para mujeres y hombres debido a que las mujeres, junto con los factores estructurales que afectan también a los hombres, añaden el desempeño de los cuidados mientras que los hombres, prioritariamente, se centran en su rol de proveedor.

Respecto a la ausencia de las mujeres en el mercado laboral, dentro de las categorías incluidas como población inactiva, destacan las mujeres dedicadas a las labores domésticas, si bien este grupo ve descender su proporción en el conjunto de población inactiva e incrementarse ligeramente la proporción de los hombres dedicados a estas tareas consideradas anteriormente exclusivamente femeninas. (Alcañiz, 2017, p. 256)

Padilla (2002) resume la situación laboral de la mujer caracterizada por una baja tasa de ocupación laboral, la existencia de fuertes diferencias salariales entre mujeres y hombres, una elevada temporalidad producida por motivos familiares y una alta tasa de desempleo.

CONTRATACIÓN FEMENINA

Afirma Alcañiz (2017) que la presencia de las mujeres en el mundo laboral se caracteriza por ser más precaria, trabajos realizados a jornada parcial, temporal, con pocas posibilidades de promoción y poco pagados.

La mayoría de las mujeres se encuentran inmersas en un trabajo a tiempo parcial al no encontrar un empleo a tiempo completo, no por su voluntad, expone Otaegui (2014).

Scott, Crompton y Lyyonette (2010) afirman, citados en Alcañiz (2017), que el tiempo completo tiene género masculino y el tiempo parcial femenino, reproduciéndose el modelo tradicional asimétrico de relaciones de género, perjudicando la consecución del objetivo en la igualdad perseguido y generando nuevas desigualdades como la menor posibilidad de autonomía, la imposibilidad de promocionar, y por lo tanto, un menor acceso a los puestos de control, así como el riesgo de caer en la precariedad en el contexto del proceso de feminización de la pobreza.

EFFECTOS DE LA MATERNIDAD

Según datos del Banco Mundial, en 2017 la tasa de fecundidad en España era de 1,31 hijos por mujer, siendo una de las más bajas en Europa, y la media del primer hijo asciende a los 30,9 años, del mismo modo, España es el país con más madres primerizas a los 40 años. Delgado (2004) acusa que el retraso de la primera maternidad en nuestro país coincide con el asentamiento laboral de las mujeres que deciden o no ser madres en esos años.

Tanto los hijos como la participación laboral son actividades que requieren gran parte del tiempo para la mujer, pero el caso de la fecundidad es una decisión irreversible.

Expone León (2014) que las mujeres deciden tener hijos o no en función de las expectativas de contratación estable, promoción profesional y presencia o no de las políticas familiarmente responsables en las empresas que fomentan la flexibilidad laboral.

Pero encontramos que la maternidad ha sido y sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el mundo laboral. Martínez (2017) distingue esta discriminación en tres aspectos diferenciados: el acceso al empleo, la permanencia en el empleo y la brecha salarial por la maternidad.

Basándonos en la propuesta de Martínez se van a analizar los diferentes aspectos.

ACCESO AL EMPLEO

Muchas empresas continúan viendo el embarazo como una situación de peor rendimiento de la mujer en el trabajo, un motivo seguro de absentismo laboral y una peor condición física. Es por esto, que podemos observar como en multitud de entrevistas de trabajo para acceder a un empleo, las empresas preguntan por las intenciones de la mujer para ser madre y, al mismo tiempo, su estado civil.

Pero sorprendentemente, encontramos en el informe de Martínez (2009) sobre el absentismo laboral, que las mujeres se ausentan menos por bajas motivadas por problemas de salud que sus compañeros hombres, y las empresas no desconfían ante la contratación de un hombre que, en caso de accidente o enfermedad, estará más días de baja que su compañera mujer.

PERMANENCIA EN EL EMPLEO

El periodo de la maternidad lo podemos considerar relativamente corto dentro de la vida laboral de una mujer, centrado en el embarazo, el parto y la lactancia.

Las mujeres al introducirse en el mundo laboral, sin abandonar el cuidado de los hijos, deben desarrollar estrategias de conciliación de ambas tareas, condicionando la trayectoria laboral e influyendo en las características de su desempeño en el empleo (Borrás et. al 2012).

El objetivo de las políticas de conciliación es incorporación de la mujer en el trabajo tras el periodo de la maternidad, permitiendo así el doble trabajo fuera y dentro del hogar.

A pesar de estas políticas de conciliación, Bote y Cabezas (2012) afirman que el impacto de las decisiones de maternidad en la participación en el mercado laboral es muy desigual para hombres y mujeres, ya que las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo dentro del hogar, considerando así la maternidad como el fin de su carrera profesional.

Martínez (2017) también expone que estas medidas podrían favorecer que las mujeres se retiren de forma voluntaria del mercado laboral para dedicarse por completo al cuidado de los hijos o de forma involuntaria como consecuencia de represalias empresariales por hacer efectivo su derecho al permiso por maternidad o a las medidas de conciliación.

Es aquí, donde, a pesar de la legislación vigente de la no discriminación de la mujer por la maternidad, se dan los casos de despido de la mujer trabajadora, mayor de las represalias a las que se puede enfrentar.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La compatibilización de las responsabilidades familiares con el desarrollo de la carrera profesional de la mujer puede conllevar riesgos como la influencia en el estrés en su rendimiento, el aumento del absentismo laboral, las dificultades de conciliar ambas responsabilidades o consecuencias de las ausencias por maternidad como la reducción de la jornada o la excedencia.

Algunos de los criterios que utilizan las empresas para decidir un ascenso son la disponibilidad horaria, geográfica y para viajar; los ascensos por libre designación, y los estereotipos de género.

BRECHA SALARIAL POR MATERNIDAD

Cuando una pareja toma la decisión de fecundidad, se enfrentan a la necesidad de conciliar el trabajo con el cuidado. La brecha salarial aparece cuando es la mujer quien decide realizar dicha conciliación, accediendo a una reducción de la jornada de trabajo o un trabajo a tiempo parcial, conllevando una reducción del salario en ambas opciones, o incluso la pérdida total del salario en el caso de optar por una excedencia o la retirada del mercado laboral. Todas estas situaciones conllevan una reducción del nivel adquisitivo de la mujer.

El coste de oportunidad de la maternidad es muy alto para las mujeres, dándose incluso el abandono del empleo, como alternativa, exponen Bote y Cabezas (2012), que se incentivan formas flexibles de trabajo, como es el caso de los contratos a tiempo parcial, y la potenciación de servicios de cuidados a los hijos.

Estas formas flexibles de trabajo se ofrecen tanto a hombres como a mujeres, pero nos encontramos con que es el género femenino el que más recurre a esta flexibilización del empleo.

Cuando el progenitor abandona el mercado laboral asume el riesgo de exclusión del mercado dado que el abandono prolongado del capital humano acumulado y dificulta la consecución del empleo; el riesgo de precariedad del empleo tanto por limitar su posible acceso al mercado por figuras inestables como empleo temporal o bajos salarios; riesgo de pobreza y exclusión social dado que la especialización en tareas del hogar impide a la mujer consolidar el derecho a una pensión digna haciéndola dependiente de la renta del cónyuge y arriesgando su pérdida; y por último, el riesgo de sostenibilidad del sistema debido al derroche de recursos invertidos en la educación de un elevado número de sus miembros que no genera retornos sociales al especializarse en tareas domésticas. Estos riesgos los exponen Gungerson (1989), Apps y Rees (2005), Ermisch y Wright (1993), Walfogel (1997) o Del Bocca (2002), entre otros, en Bote y Cabezas (2012).

EL MUNDO LABORAL DEL FITNESS

Entendemos por “fitness” el buen estado físico de salud y la aptitud física. Estos son los objetivos que tiene este ámbito laboral y por ello toma el nombre, el mundo del Fitness.

La función del monitor de fitness es desarrollar, elaborar y ejecutar actividades de acondicionamiento básico en grupo (Campos-Izquierdo, 2019).

Las actividades de fitness son actividades dirigidas por profesiones, ya sea de forma grupal o individual, que busca adaptaciones bioquímicas, cardiorrespiratorias o musculares en el organismo.

La Industria del Fitness surge entre finales del siglo XIX y principios del XX, surgiendo nuevos conceptos de gimnasios con diferentes ofertas para los clientes.

Actualmente, la oferta de actividades que proporciona la industria del fitness es cada vez más amplia, permitiendo a los monitores de los centros deportivos luchar contra la monotonía y ofreciendo distintas modalidades de entrenamiento (Baena et. al 2013).

Del mismo modo, el elevado número de clientes en los centros de fitness ha generado un aumento del número de profesionales que ofrecen sus servicios en dichos centros.

Tal y como exponen Llopis-Goig, Villanova y Sánchez 2017; Martínez-Lemos y Romo-Pérez 2015 en Veiga et.al 2019, el sector del Fitness en España está mayoritariamente constituido por empresas de muy pequeña dimensión, es decir, las más vulnerables a los ciclos de desequilibrio económico.

Thompson (2017) diferencia entre cuatro ámbitos diferentes del Fitness: el fitness comercial, aquellas entidades con ánimo de lucro; el fitness comunitario, entidades sin ánimo de lucro; el fitness médico; y el fitness corporativo, programas en el ámbito laboral.

En relación a las tendencias actuales, Veiga et.al (2019), destacan las siguientes.

El ámbito del fitness necesita contar con profesionales debidamente formados, con adecuada calificación profesional y experiencia. Esta tendencia destaca por encima del resto, ya que, como afirman Zamorano-Solís y García-Fernández (2018), la profesionalidad del personal de los centros de fitness es el factor más relevante en la satisfacción de los clientes.

Otra tendencia que cobra importancia es el entrenamiento funcional, entendido como el uso del entrenamiento de fuerza para mejorar el equilibrio, la coordinación, la fuerza, la potencia y la resistencia permitiendo al usuario mejorar su capacidad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria.

En tercer lugar se encuentran los programas de combinación de ejercicio y restricción calórica para la pérdida de peso.

Otra de las tendencias que va logrando importancia es el entrenamiento personal basado en el entrenamiento individualizado a cada persona y según objetivos para mejorar tanto el estado físico como la salud y su respectiva calidad de vida. Son entrenamientos con los que el cliente busca un profesional eficaz, que le proporcione sus objetivos en el menos tiempo posible, de la forma más eficiente y segura (Jiménez, 2002).

Y por último, destacar también el entrenamiento interválico de alta intensidad, más conocido como HIT, que consiste en intervalos de ejercicio de alta intensidad seguidos por cortos periodos de descanso, suponiendo menos de 30 minutos de trabajo total.

LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL DEL FITNESS

La mujer en el mundo del Fitness tiene un papel algo diferenciado del hombre. En 2003, López de Viñaspre et. al afirman una presencia superior de hombres que de mujeres en el sector del fitness.

El perfil sociodemográfico del profesional del Fitness español se caracteriza por ser hombre, presentar una edad inferior a 30 años, por tener alguna titulación universitaria o con estudios de formación profesional y ser trabajador de una empresa, basándonos en Boned et. al (2015) y Campos-Izquierdo (2013) y (2019).

Los puestos de monitores de clases colectivas se caracterizan por estar ocupados por hombres y mujeres, sobre los 30 años de edad, aunque una parte de estos no tenga estudios superiores reglados en Educación Física y Deporte (Juan-Llamas, 2015).

Boned et. al (2015) exponen un mayor número de hombres que de mujeres en puestos de sala, entrenamiento personal y en puestos de coordinación y dirección. Mientras que, como confirman Gallardo y Campos (2011), las mujeres predominan en actividades orientadas al cuidado y mantenimiento de la forma física en grupo.

A nivel de emprendimiento, el estudio empírico sobre el emprendimiento de Leoni y Falk (2010) confirma que las mujeres presentan una menor intención o probabilidad de emprender que los hombres, en el ámbito de la actividad física, pudiéndose observar esta brecha de género.

La mujer en este sector ha sido muy poco estudiada, por lo que quedan muchas dudas por resolver.

OBJETIVOS

El objetivo principal del presente estudio es conocer la situación laboral de mujer en el sector profesional del fitness en los centros de fitness de la ciudad de Huesca, para analizar y explorar los resultados, sacar conclusiones y que pueda servir como precedente o base para futuras investigaciones sobre la situación laboral de la mujer en el sector profesional del fitness a nivel de España.

Además existen otros objetivos secundarios a conocer de este estudio:

1. Definir el número, lo más aproximado posible, de las mujeres que trabajan en el sector del fitness en la ciudad de Huesca.
2. Describir las características de las mujeres que trabajan en el sector del fitness en la ciudad de Huesca.
3. Describir las condiciones laborales que tienen las mujeres del sector y establecer las desigualdades, si las hay, entre hombres y mujeres.
4. Conocer, desde el punto de vista de las participantes, las desigualdades a las que se han tenido que enfrentar o de las cuales han sido testigo.
5. Establecer los efectos negativos que les ha conllevado a las mujeres que se dedican a este ámbito profesional la maternidad.
6. Comparar si estos efectos negativos han conllevado desigualdades entre hombres y mujeres dedicados al mismo sector profesional del fitness, desde el punto de vista de las mismas.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Para comenzar a realizar el presente estudio era necesario conocer el número de mujeres cuya labor profesional se desarrolla en los centros de fitness en la ciudad de Huesca, dato clave para poder construir a partir de aquí el resto de la investigación.

Para conocer dicho dato, se intentó buscar una base de datos que nos lo proporcionara directamente, pero la búsqueda resultó fallida. En primer lugar se contactó vía telefónica con la oficina de la Seguridad Social de Huesca, la cual no disponía del dato deseado. La segunda opción fue contactar con la Oficina de Empleo de Huesca vía correo electrónico, esta comentó que la información que se deseaba se debía solicitar en la Sección de Integración de Sistemas de Información del INAEM y facilitaba un teléfono, el cual nunca respondió las llamadas, por lo que la búsqueda continuaba. Posteriormente se envió otro correo electrónico a la Dirección General de Trabajo de Aragón, con la respuesta negativa a la información buscada. La última institución a la que se consideró que podía ser exitoso el contacto fue el Instituto Aragonés de Estadística, mediante correo electrónico.

El IAEST comentó que las posibles fuentes de información podían ser dos, los registros de afiliados en alta a la seguridad social y la Encuesta de Población Activa. La primera fuente sólo ofrecía información de la actividad a dos dígitos de CNAE y por tanto sólo se podía consultar los afiliados, en este caso afiliadas, declaradas bajo la actividad “93 Actividades deportivas”. La segunda fuente, la EPA, es una encuesta diseñada a nivel nacional y aunque permite llegar a un nivel mayor de detalle (tres dígitos de CNAE), se debía determinar en cuál encajarían mejor las profesionales del fitness, si en “931 Actividades deportivas” o en “932 Actividades recreativas y de entrenamiento”.

Estas dos fuentes de información que facilitó el IAEST no respondían al dato que se precisaba para este estudio, no exponían el número de mujeres dedicadas al sector del fitness en la ciudad de Huesca.

Todas las opciones resultaron fallidas, por lo que la solución fue la búsqueda de todos los centros de fitness de la ciudad de Huesca y su posterior contacto con cada uno para conocer cuántas mujeres trabajan en cada centro.

Se elaboró en un primer momento una lista con todos los centros de fitness de Huesca que aparecieron realizando la búsqueda en la aplicación Google Maps bajo los términos “centros de fitness en Huesca” y “gimnasios en Huesca”.

Una vez realizado dicho proceso, se logró un listado con un total de 38 instalaciones. De estos 38 centros obtenidos del buscador, se eliminaron en primer lugar todos aquellos centros en los que la labor profesional se centraba en artes marciales, meditación, fisioterapia, baile, escalada o simplemente eran clubes deportivos o instalaciones como pabellones o pistas de atletismo; disminuyendo la lista a 20 centros. En un segundo momento se eliminaron aquellos centros que no existían en la actualidad, 2 centros.

Una vez obtenidos los 18 centros, el siguiente paso que se realizó fue la búsqueda del número de mujeres que trabajaba en cada centro. Esta búsqueda se realizó mediante las páginas webs de los centros y contabilizando las mujeres que aparecían en el apartado “Equipo”, excluyendo aquellas mujeres cuya labor en el centro estaba especificada como fisioterapeuta, recepción, etc., es decir, aquellos puestos de trabajo que no eran útiles en la investigación. Para aquellos centros en los que no aparecía dicha información en las páginas webs se realizó el contacto vía telefónica o bien vía e-mail.

Finalmente, 16 son los centros de fitness en Huesca en los que trabajan un total de 36 mujeres desempeñando funciones propias del sector del fitness.

Por tanto, el tamaño de la población de estudio es de 36 mujeres. En el estudio aceptaron participar un total de 30 mujeres ($n = 30$), las cuales aceptaron simplemente rellenando el cuestionario difundido entre ellas.

Para un tamaño del universo de estudio de 36 personas, manejando un margen de error de 5, y para un nivel de confianza de 95%, la cifra de participantes para considerarla una muestra representativa sería de 33 mujeres. Por lo que, nuestra muestra no es representativa, pero nos acercamos mucho.

INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE DATOS

La técnica de investigación elegida para llevar a cabo el presente estudio fue el cuestionario, donde se combinaban preguntas de respuesta abierta y de respuesta cerrada, según se consideraba más oportuno en cada caso. El cuestionario fue una fuente de elaboración propia, ya que no existía ninguna herramienta validada que permitiera, a través de su aplicación, responder a los objetivos de estudio.

El cuestionario o encuesta de muestreo puede definirse como una técnica de investigación que, adaptándose a las fases del método científico general, intenta obtener información cuantitativa sobre una población, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación que controlen de modo externo las condiciones de producción de la conducta mediante la adecuada selección de las unidades de análisis y la sistematización de la recogida de información. (Guillén et. al., 2014, p. 52)

El cuestionario estaba compuesto por tres apartados claramente diferenciados: datos sociodemográficos, situación laboral de la mujer en el ámbito del fitness y maternidad.

El primer apartado, con once ítems, se centraba en conocer los datos sociodemográficos de las participantes para responder a uno de los objetivos planteados en el estudio, “Describir las características de las mujeres que trabajan en el sector del fitness en la ciudad de Huesca”. Se hacía referencia a aspectos como edad, formaciones deportivas tanto oficiales como no oficiales, años de experiencia en el sector, ocupación desempeñada en el centro, tipo de contrato, remuneración, número de instalaciones en las que se desarrolla la labor profesional y horas dedicadas al fitness.

El segundo apartado, con dieciséis ítems, tenía como finalidad conocer la situación laboral de la mujer en el sector del fitness desde el punto de vista personal de cada participante, respondiendo a dos objetivos: “Describir las condiciones laborales que tienen las mujeres del sector y establecer las desigualdades, si las hay, entre hombres y mujeres” y “Conocer, desde el punto de vista de las participantes, las desigualdades a las que se han tenido que enfrentar o de las cuales han sido testigo”. Se hacía referencia a la evolución de las condiciones laborales, remuneración acorde a la labor desarrollada, facilidades a la hora de la contratación, diferencias de sexos a nivel de número en estudios, formaciones, altos puestos, trabajadores y referentes, y diferencias de sexos a nivel de condiciones laborales, remuneración y contratación. Posteriormente se dejaba un espacio de reflexión sobre todos estos aspectos por parte de las mujeres participantes.

Finalmente, el tercer y último apartado, con trece ítems, solamente lo debían rellenar aquellas mujeres que hubieran pasado por el proceso de maternidad. Esta parte respondía a los objetivos: “Establecer los efectos negativos que les ha conllevado a las mujeres que se dedican a este ámbito profesional la maternidad” y “Comparar si estos efectos negativos han conllevado desigualdades entre hombres y mujeres dedicados al mismo sector profesional del fitness, desde el punto de vista de las mismas”. Se hacía referencia a aspectos como posposición de la maternidad, frenado de la carrera profesional, planteamiento de consecuencias previas a tomar dicha decisión, conciliación laboral, decisiones a nivel adquisitivo, abandono laboral, despido por maternidad y efectos a nivel físico.

PROCEDIMIENTO

Para la realización de este trabajo se ha empleado una metodología cuantitativa de corte descriptivo, llevándose a cabo un estudio transversal basado en la muestra.

Para la aplicación del cuestionario de esta investigación se utilizó la aplicación de Google, “Google Forms”, diseñada para la realización y administración de encuestas.

Se envió el enlace a dicho cuestionario junto a una presentación y breve explicación del estudio en el que iban a ser participantes, donde se explicaba que el tratamiento de los datos se realizaba de forma anónima, con fines académicos y de investigación. De la misma forma se exponía que con la participación en el cuestionario se daba el consentimiento para el tratamiento de los datos (Anexo I).

La difusión se hizo a través de la aplicación mensajería instantánea “WhatsApp Messenger”, a través de redes sociales como Instagram por mensaje directo, o a través de correo electrónico en el caso de no disponer ninguno de los contactos anteriores. El enlace del cuestionario se hizo llegar a los centros de fitness de la ciudad de Huesca, pero en el caso de no recibir respuesta, se realizó el envío a las cuentas personales en redes sociales de las mujeres de la muestra o por vía mensajería instantánea.

TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El análisis estadístico de los datos se realizó mediante un análisis descriptivo a través de la aplicación de Microsoft Excel, mediante las herramientas de análisis de datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

EDAD

Tal y como podemos observar en la Figura 1, el 44% de las profesionales tienen 25 años o menos, seguidas por un 23% en el rango de 26 a 30 años, un 13 % de profesionales entre los 31 y los 35 años, y el resto por mayores de los 35 (Media = 29,6; Desviación Típica = 7,54). Por lo que, podemos considerar un sector de actividad joven en las mujeres, de acuerdo con el perfil sociodemográfico del profesional del fitness español, expuesto por Boned et. al (2015) y Campos-Izquierdo (2013) y (2019), caracterizado por presentar una edad inferior a 30 años.

Aunque también hay presencia de mujeres de más avanzada edad, un 7% es mayor de 45 años. El máximo de edad lo encontramos en 47 años.

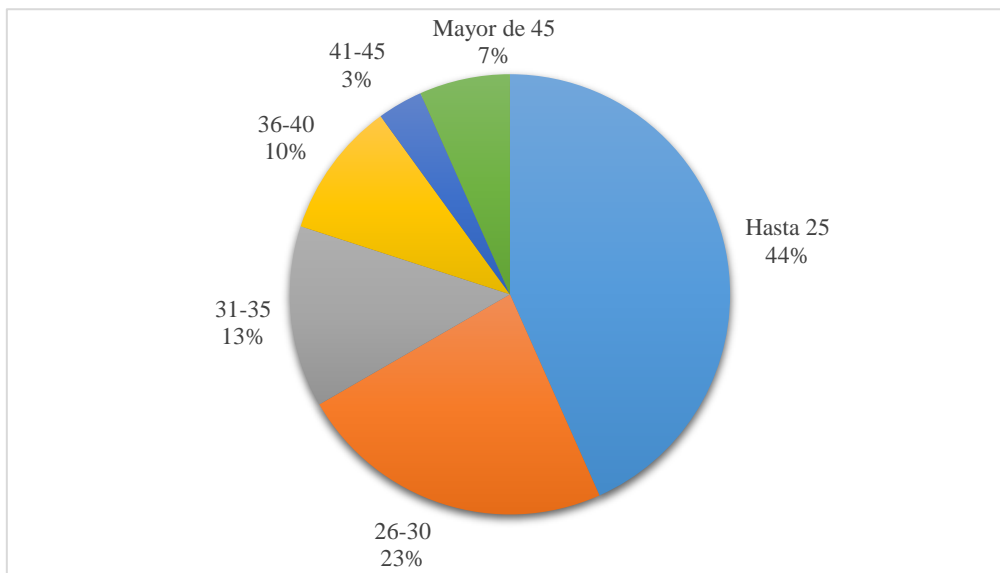


Figura 1. Edades de las profesionales

FORMACIÓN

En cuanto a formación deportiva oficial de muestra (Fig. 2), destaca la elevada formación universitaria a la que respondieron las profesionales. El 54% posee esta formación universitaria, el 44% graduadas en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte y el 10% licenciadas en Magisterio de Educación Física. Quizás uno de los motivos de esta alta formación universitaria es la presencia de dicho grado (CCAFD) en la ciudad. En este aspecto volvemos a estar de acuerdo con Boned et. al (2015) y Campos-Izquierdo (2013) y (2019), quienes defienden que el profesional del fitness español se caracteriza por poseer alguna titulación universitaria.

Además, Veiga et. al (2019) respalda la presencia de profesionales debidamente formados, con adecuada cualificación en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte como una de las tendencias actuales en el fitness.

Un 23% tiene la formación inferior pero también oficial de Técnico de Actividades Físico Deportivas.

También hay que destacar un 23 % de las profesionales que desempeña su labor sin tener ninguna formación oficial deportiva. En esta Comunidad Autónoma, Aragón, todavía no están reguladas las profesiones del deporte, por lo que cualquier persona sin formación oficial puede realizar esta labor profesional.

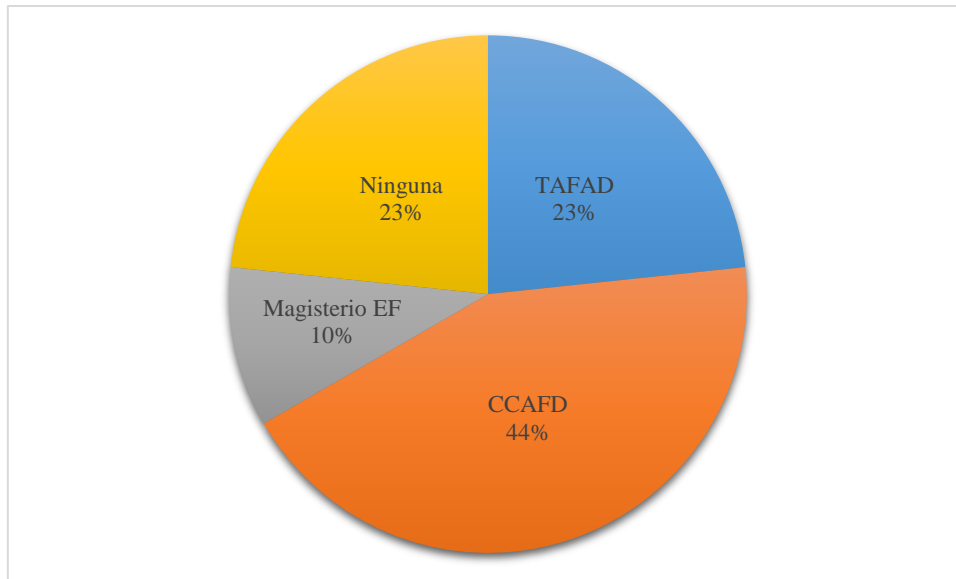


Figura 2. Formación Deportiva Oficial de las profesionales

A nivel de formación en fitness extra oficial, el 73% de las profesionales responde tener al menos una formación de este tipo, destacando algunas de las más frecuentes como Zumba, Ciclo Indoor, Pilates, Les Mills, K-Stretch, Entrenador Personal, Step y Aeróbic, entre otras.

TIPO DE CONTRATO

Atendiendo al tipo de contrato, en la Figura 3 podemos observar como el 80% trabaja por cuenta ajena, mientras que el 20% trabaja por cuenta propia como autónoma. Del 80% que trabaja por cuenta ajena, el 67% tiene un contrato a tiempo parcial frente al 13% de tiempo completo. El contrato a tiempo parcial es el contrato por excelencia de las mujeres, tal y como presentaban autores como Alcañiz (2017), Scott, Crompton y Lyyonette (2010) y López (2013).

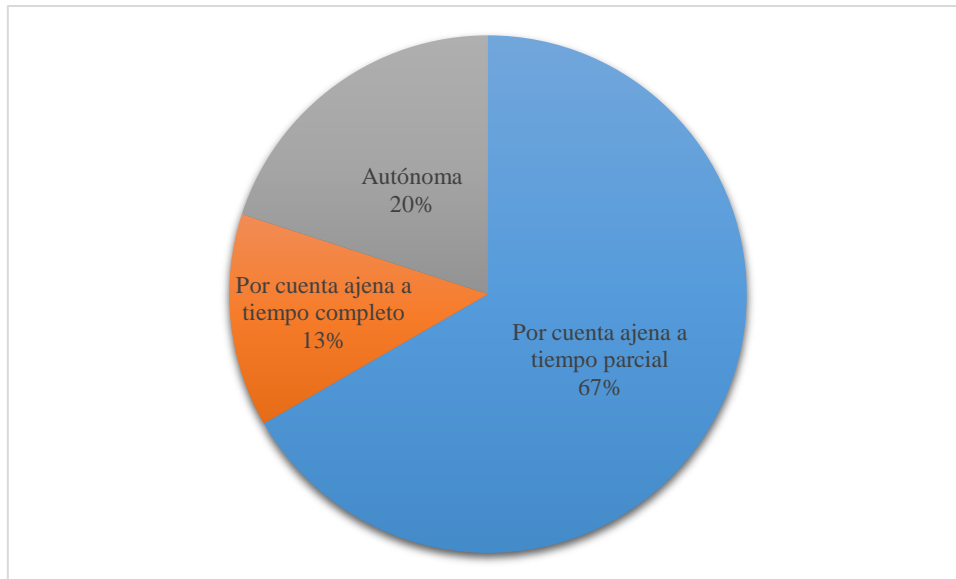


Figura 3. Tipo de Contrato

OCUPACIÓN

En relación a la ocupación que desempeñan dentro del centro de fitness, podemos analizar dos aspectos diferenciados, el número de ocupaciones de cada profesional, y la frecuencia de cada uno de los puestos, diferenciando entre altos puestos como propietaria o coordinadora del centro y el resto de puestos como entrenadora personal, monitora de clases colectivas, monitora de sala u otros.

Atendiendo al número de ocupaciones que desempeñan las profesionales en los centros de fitness de Huesca, observamos que un 34% solo desempeña una sola función, el 43% dos ocupaciones, el 10% tres, otro 10% cuatro y finalmente un 3% un seis ocupaciones.

En cuanto a la frecuencia de ocupaciones de cada puesto (Fig. 4), podemos apreciar que la función más desempeñada con diferencia entre las mujeres que trabajan en los centros de fitness de Huesca es la de monitora de clases colectivas, seguida de las ocupaciones de entrenadora personal y monitora de sala. Hay que destacar que en los altos puestos como son propietaria del centro o coordinadora encontramos los datos más bajos, por lo que el resto de centros de la ciudad están gestionados y dirigidos por hombres.

A los puestos de dirección y coordinación, es decir, altos puestos, tiene un menor acceso la mujer, en lo que estamos de acuerdo con Alcañiz (2017) al analizar nuestros datos, quizás por los argumentos que exponen Leoni y Falk (2010) en los que confirman que las mujeres presentan una menor intención de emprender.

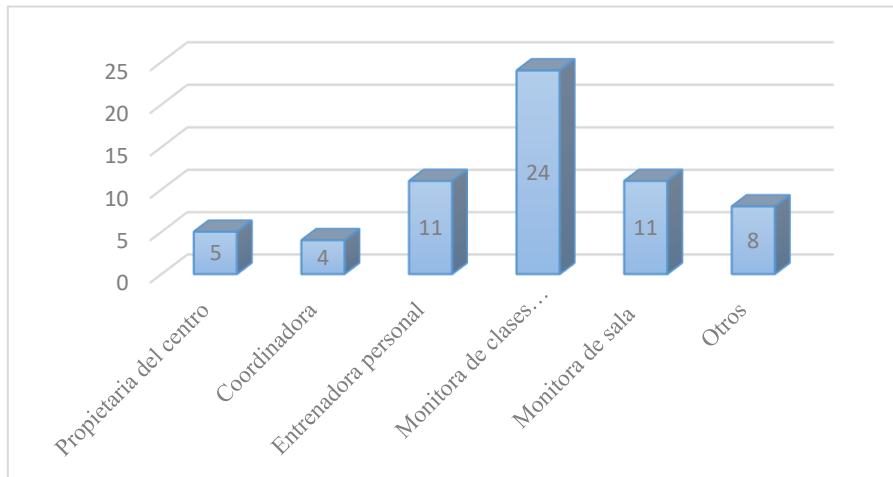


Figura 4. Frecuencia de ocupaciones

REMUNERACIÓN

Podemos analizar la remuneración que reciben las profesionales valorando desde dos puntos, cuantía mensual o cuantía por hora trabajada.

Si analizamos desde la remuneración mensual de las profesionales (Fig.5), podemos extraer que un 64% recibe menos de 1000 € por su trabajo en los centros de fitness, siendo destacables los rangos menos de 500 € y de 750 a 1000 €. Tan solo un 13% recibe más de 2000€, correspondiendo con los puestos de propietarias de los diferentes centros (Media = 1292,37; Desviación Típica = 1279,3).

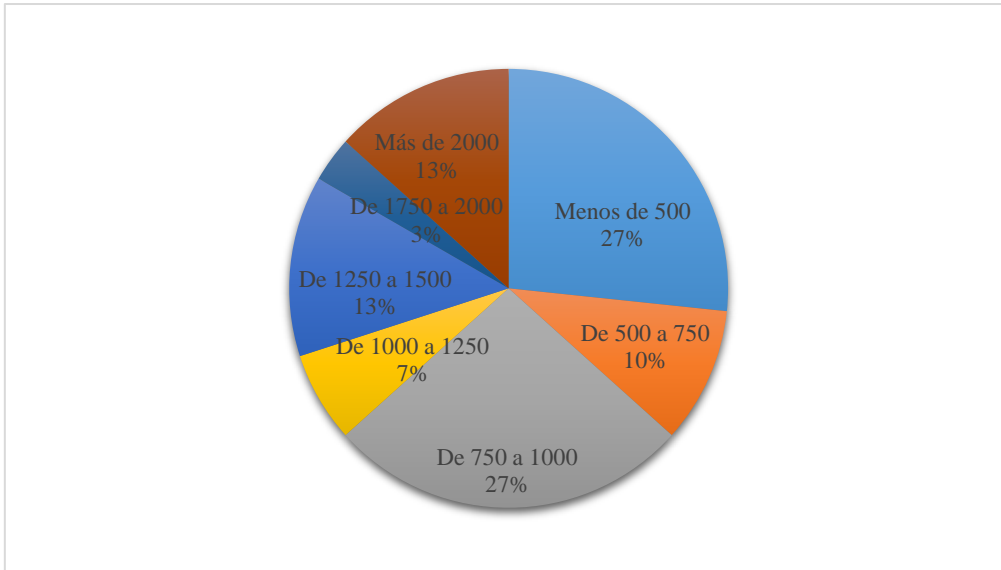


Figura 5. Remuneración Mensual

En cuanto a la cuantía recibida por hora trabajada, en el 78% de las mujeres del fitness es inferior a 10 € (un 22% hasta 6 €, un 28% entre 7 y 8 €, y un 30% entre 9 y 10€). Además, tan solo un 7% recibe entre 13 y 14 € por hora, y otro 4% entre 17 y 18 €. Finalmente, un 14% recibe 20 € o más, también relacionado con los puestos de propietaria del centro (Media = 10,42; Desviación Típica = 5,79).

DEDICACIÓN

El número de horas dedicadas a la labor del fitness de las mujeres es muy variable, desde ocho hasta setenta horas semanales, donde un 67% son mujeres dedicadas exclusivamente a este sector laboral.

INSTALACIONES

Tal y como observamos en la Figura 6, un 33% de las mujeres tan solo trabaja en una instalación, seguido de un 27% que trabaja en dos, un 20% en tres, un 13% en cuatro, y finalmente un 7% en cinco instalaciones.

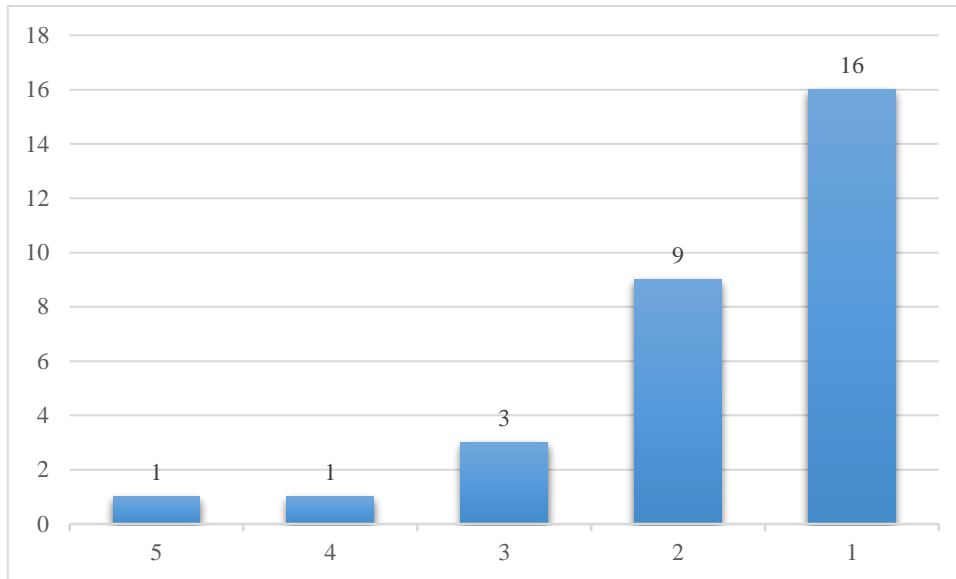


Figura 6. Número de Instalaciones

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DEL FITNESS

CONDICIONES LABORALES

Haciendo referencia a las condiciones laborales de las profesionales del fitness en los centros de la ciudad de Huesca, podemos analizar diferentes aspectos.

En primer lugar, tal y como podemos observar en la Figura 7, en el 47% de las mujeres, sus condiciones laborales han mejorado con el tiempo, en el 33% están igual que cuando comenzaron, y en el 20% han empeorado estas condiciones con el tiempo.

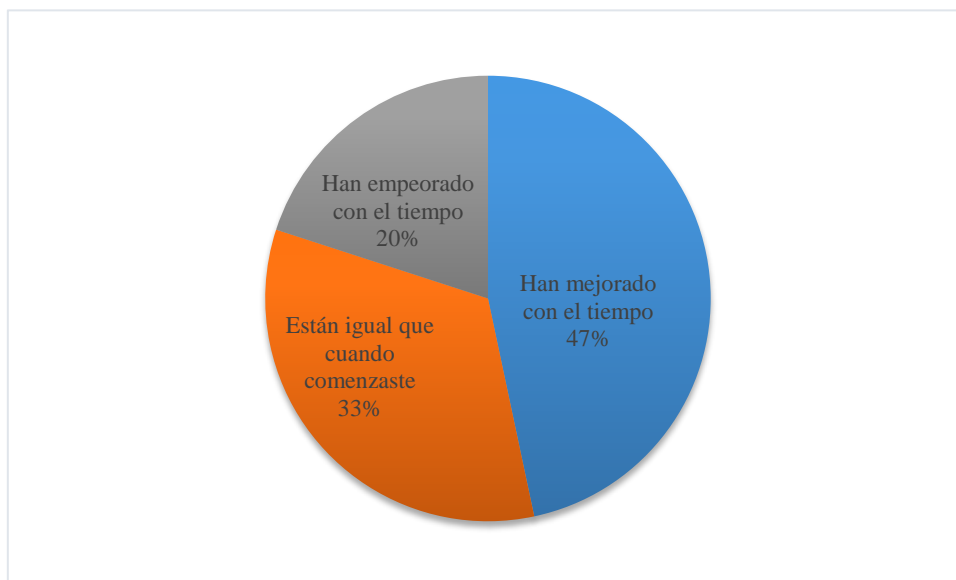


Figura 7. Evolución de las Condiciones Laborales

Otro de los aspectos analizados, es la remuneración (Fig.8). El 60% de las mujeres afirma que el sector profesional del fitness está muy mal remunerado, el 30% mal remunerado, y tan solo un 10% defiende que está bien remunerado. Por lo que se puede sacar la conclusión de que el ámbito del fitness, para la preparación que requiere tanto cada clase como cada entrenamiento, no está bien remunerado, no se valora el trabajo previo.



Figura 8. Remuneración del sector

En relación a las diferencias que observan las profesionales en relación a sus condiciones laborales con las de un hombre (Fig. 9), observamos que el 77% coincide en que los hombres tienen las mismas condiciones a nivel de contratación que las mujeres, frente al 33% que defienden que los hombres tienen mejores condiciones laborales. Al igual que a nivel de remuneración, afirman que el 83% de los hombres tienen la misma remuneración por un mismo trabajo realizado, aunque un 17% apoyan que los hombres tienen mejores sueldos. En este aspecto discrepamos con los argumentos expuestos por López (2013) en los que defendía que las mujeres percibían un salario menor a igual trabajo que los hombres, donde en el sector del fitness de la ciudad de Huesca observamos que el 83% de las mujeres opina que los hombres perciben un mismo salario para un mismo trabajo.

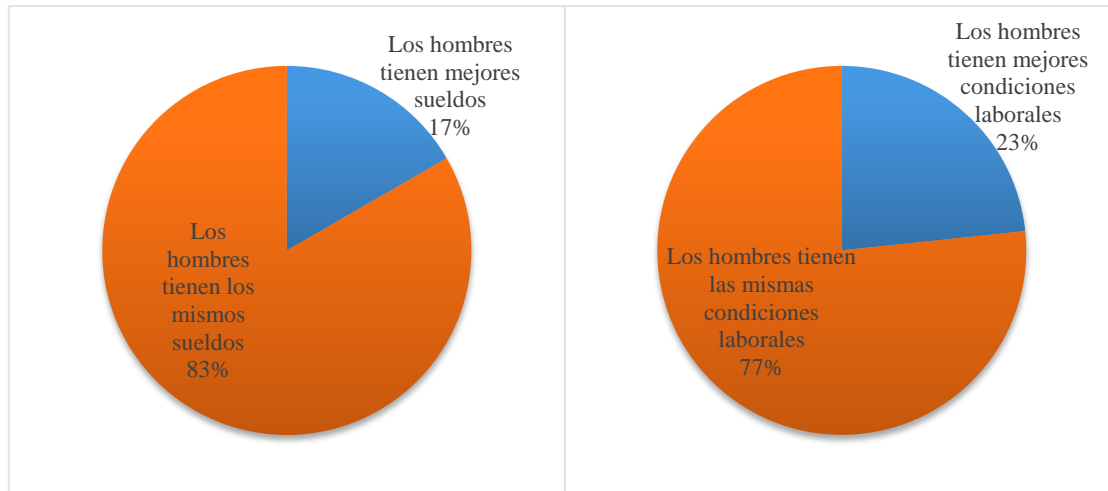


Figura 9. Diferencias a nivel de condiciones laborales

DIFICULTADES DE LA MUJER

En este apartado el objetivo ha sido conocer las dificultades, si las hay, a las que se enfrenta la mujer en el ámbito del fitness.

En primer lugar analizamos si por ser mujer en el ámbito del fitness existían mayores dificultades a la hora de la contratación, observamos en la Figura 10 que el 54% está de acuerdo en que la mujer no lo tiene igual de fácil que un hombre, un 7% afirman que es mucho más difícil ser contratada y un 47% más difícil. Un 33% considera que es igual de fácil para una mujer ser contratada en este sector laboral y un 13% opina que es más fácil.

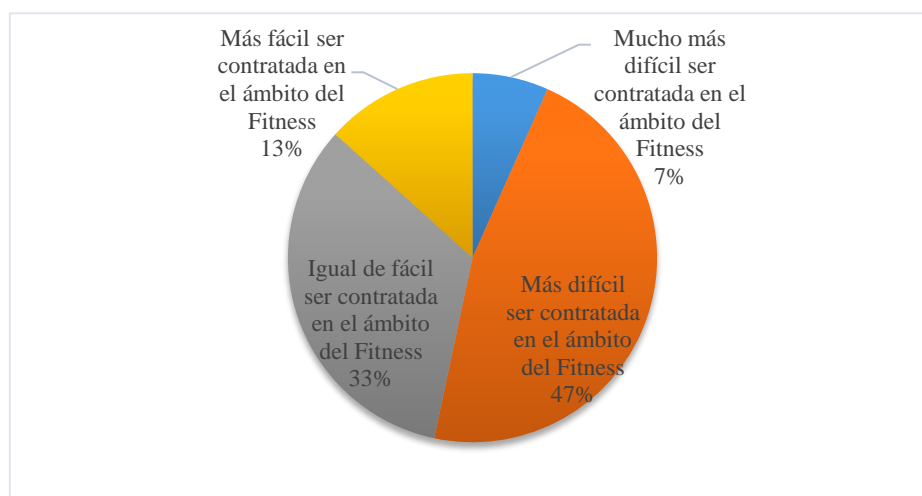


Figura 10. Dificultades para la Contratación

También se buscó conocer si a nivel de tratamiento entre compañeros pensaban que eran tratadas de la misma manera. El resultado es que el 70% defiende que son tratadas de la misma manera que a un compañero hombre, pero existe un 30% que difiere y piensa que no es tratada igual. Algunas de las explicaciones que dan las mujeres del porqué esto no es así son:

“Un hombre con ser majo y tratar bien a la gente ya tiene el puesto asegurado, aunque no sea multidisciplinar. A una mujer no le vale con ser simpática, tiene que estar demostrando excelencia continuamente”.

“Por mi experiencia, en varios centros en los que he trabajado, por parte de mis compañeros siempre he sido tratada de igual manera, sin discriminación de ningún tipo. Pero en cuanto a los socios/públicos de los diferentes clubs, muchas veces por ser mujer creen que no vas a poder ayudarles o asesorarles y guiarles igual que con un hombre. Muchas veces me he encontrado en situaciones similares, en las que prefieren a un hombre”.

Otro aspecto que nos interesaba conocer era si en la entrevista previa a la contratación en el centro actual o centros en los que hubieran trabajado anteriormente, se les interrogaba por las intenciones de maternidad, por el estado civil, etc. A dicha cuestión, el 80% de las mujeres afirmaba que no se les había preguntado por estas cuestiones, frente a un 17% a las que sí, el 3% restante no sabe/no contesta. Aquellas mujeres a las que sí les cuestionaron en su entrevista laboral por estas cuestiones, consideran que a un hombre no le habrían realizado estas mismas preguntas.

Por último, otro punto que nos parecía sugerente era la conclusión de la vida profesional en el ámbito del fitness. Tal y como observamos en la Figura 11, el 63% afirma que la vida laboral de una mujer finaliza antes que la de un hombre, mientras que un 30% difiere.

Tal y como expone Borrás et. al (2012), las trayectorias laborales serán distintas para hombres y mujeres, por lo que también la conclusión de la vida laboral será distinta principalmente debido a factores estructurales y labores de cuidado.

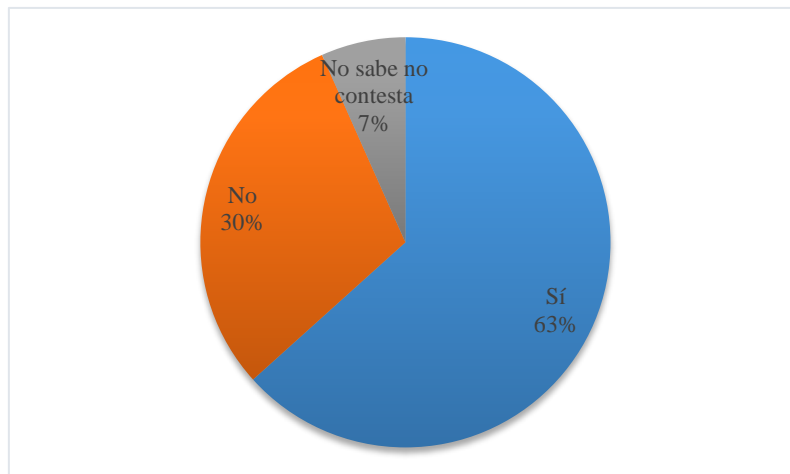


Figura 11. La Conclusión de la Vida Laboral es Igual en Hombres y en Mujeres

DIFERENCIA DE SEXOS

En este último apartado dentro de la situación profesional de la mujer en el ámbito del fitness hemos buscado conocer las diferencias de sexo a nivel de número que se han encontrado a lo largo, tanto de sus estudios como de su vida laboral, las mujeres que trabajan en los centros de fitness de la ciudad de Huesca.

En relación a sus estudios, expuesto en la Figura 12, los resultados son muy variables. El 34% afirma que en sus estudios eran muchos más hombres que mujeres, un 20% más hombres que mujeres, un 23% igualdad entre hombres y mujeres, un 10% más mujeres que hombres y un 13% muchas más mujeres que hombres. Aunque en general predominan más hombres.



Figura 12. Diferencia Número de Hombres y Mujeres en Estudios

A nivel de trabajadores en el centro actual, los resultados vuelven a ser muy variables. Tal y como observamos en la Figura 13, el 3% afirma que en su centro muchos más hombres que mujeres, un 17% más hombres que mujeres, un 27% igualdad entre hombres y mujeres, un 33% más mujeres que hombres y un 20% muchas más mujeres que hombres. Aunque en general predominan, en este caso, más mujeres. En contraposición a López de Viñaspre et. al (2003) que defendía en uno de sus estudios la presencia superior de hombres que de mujeres en el sector del fitness.

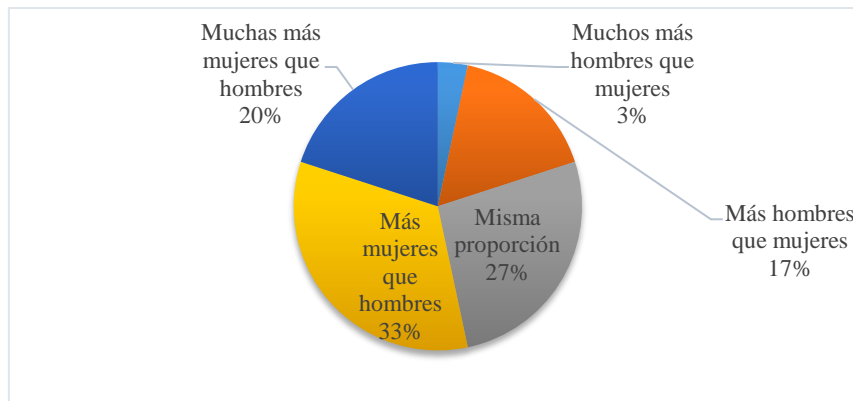


Figura 12. Diferencia Número de Hombres y Mujeres en el Centro Actual

Las diferencias más claras, las observamos cuando analizamos los altos puestos, como director, coordinador, etc. El 73% opina que son más hombres los que ocupan estos puestos en el ámbito del fitness, mientras que un 27% defiende que hay equilibrio. Algunos de los argumentos que dan para estos aspectos son los siguientes:

“Porque seguimos viviendo en una sociedad machista por costumbre. Y porque yo como propietaria de centro elegiría antes a un hombre que a una mujer, porque un embarazo, más la posterior crianza de un hijo, teniendo en cuenta la falta total de conciliación familiar que existe por parte del gobierno, puede hacer polvo a una pequeña instalación deportiva. Un estudio no podría soportar una baja de un año o reducción de jornada con las leyes actuales. Una gran empresa puede, pero perdiendo productividad y dinero”.

“Conciliación familiar, desgaste actividades en los puestos relacionados con las mujeres, por ende acabamos lesionando nos muchísimo más que los hombres”.

“Aunque ya se vaya viendo mujeres en puestos directivo del sector fitness, todavía queda mucho machismo e incredulidad en la capacidad de dirigir de una mujer”.

“Porque se exige dedicación al puesto de trabajo y si decides dedicarte a tener hijos la cosa se complica. En mi caso he decidido dedicarme a mi trabajo”.

Cuando analizamos los datos en relación al número de hombres y mujeres impartiendo formaciones específicas del fitness, encontramos también diferencias, expuestas en la Figura 13. El 50% considera que hay equilibrio entre formadores hombres y mujeres, mientras que el 43% está de acuerdo en que son más los hombres y el 7% más mujeres.

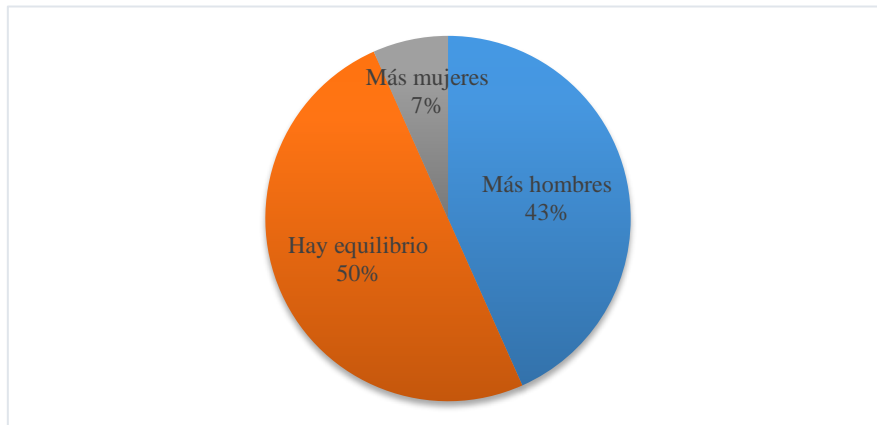


Figura 12. Diferencia Número de Hombres y Mujeres impartiendo Formaciones

Exponen justificaciones como las siguientes:

“Cuando yo empecé la formación siempre eran más los hombres que formaban y mujeres las que se formaban la actualidad está más igualado”.

“Desde mi propia experiencia, en cuanto a formaciones más enfocadas al entrenamiento personal o a la gestión y coordinación de centros, hay más hombres impartiendo dichas formaciones. Las mujeres en formaciones más enfocadas a disciplinas específicas: actividades colectivas, etc...”.

A nivel de referentes profesionales, en el fitness encontramos que el 43% ha tenido referentes de ambos sexos, el 33% referentes femeninos, el 7% masculinos y el 17% no ha tenido referentes.

Al finalizar este apartado, se solicitaba a las participantes una conclusión general sobre la situación en la que se encuentra la mujer en el ámbito del fitness, y destacamos:

“En general, aunque afortunadamente, está empezando a cambiar, a que el fitness en España se asocia más a la diversión y sociabilización que a la salud y obtención de resultados. El público es mayoritariamente femenino, y desgraciadamente vende más y por tanto genera más dinero un chico agradable aunque su preparación y nivel técnico dejen mucho que desear, que la mujer más preparada y mejor profesional”.

“A los hombres se les concibe como más fuertes, seguimos en una sociedad machista en la que se infravalora a la mujer (y más en el mundo de la actividad física y el deporte) y se sigue pensando que sólo puede marcar músculo el género masculino”.

“Normalmente la diferencia sexual en las actividades están dadas por el contenido de las propias actividades todas aquellas actividades relacionadas con la expresión corporal se vinculan al sector femenino la diferencia de aquellas que están relacionadas con el rendimiento se vinculan he ido al sector masculino”.

“Se nos desvaloriza en muchas ocasiones, en cuanto al conocimiento de la materia y nuestra capacidad de desarrollar el trabajo”.

“Las diferencias que creo pueden estar presentes en el sector es la conciliación de la vida familiar y la maternidad”.

“La desigualdad, y la intrusión laboral, el hecho de una regularización, en la que se están sustituyendo a profesionales del fitness por licenciados con conocimientos técnicos pero sin cualificación multidisciplinar para impartir una clase de Zumba o de Bodypump. La situación actual son contratos de 30 de licenciados que salvan sala, PT y poco más, e instructores mediocres para dar el par de clases estrella de la tarde con un contrato muchas veces ilegal de 4 h a la semana. Para asegurar el futuro del fitness son necesarios RRHH muy preparados, y ese perfil no se corresponde al precio actual”.

“Pese a que hemos evolucionado a nivel de igualdad sigue habiendo un alto grado de diferencia en depender qué centros debido a la propia sociedad que nos rodea tenemos la idea preconcebida de entrenador personal como género masculino y monitora cómo género femenino eso condiciona de entrada. Helecho de que la mujer sufra bajas por maternidad y una reincorporación sin una previa adaptación a su puesto laboral demuestra la falta de consideración que existe en la actualidad a la integración de la mujer en el mundo laboral. Eso añadido al estrés y la acumulación de carga que supone conciliar la vida familiar deportiva laboral y social conduce a un estrés físico y emocional”.

“A día de hoy la mujer es cada vez más visible y está mejor considerada en el mundo del fitness, cada vez es son más las usuarias que entrenan en salas de musculación y por tanto también se requieren más monitores de sala , que en este campo sí que nos ha costado más que al género masculino . Los retos que debemos superar son: que te tomen en serio; nuestra imagen no se parece a la que quiere alcanzar el sector masculino, lo que no quiere decir que no sepamos el tipo de entrenamiento que se debe hacer para alcanzar dichos objetivos, pero aun así prefieren asesorarse por monitor masculino”.

“La situación de la mujer en el fitness la veo positiva y retos pueden ser los mismos que los del sexo femenino. El mayor problema sin lugar a dudas es el momento en plantearse ser madre. El período de embarazo es un gran problema, la baja ya no tanto porque ahora el hombre tiene casi el mismo periodo y a partir de enero 2021 será el mismo que el de la mujer”.

MATERNIDAD Y EJERCICIO PROFESIONAL DEL FITNESS

De las 30 mujeres participantes en la investigación, 12 de ellas además han sido madres, por lo que en este apartado nos centramos en las consecuencias que desencadena la maternidad tanto en la mujer como en el hombre y sus diferencias en el ámbito del fitness, las dificultades de la conciliación y las repercusiones a nivel profesional.

CONSECUENCIAS EN LA MUJER

En primer lugar, se buscaba conocer si las mujeres, antes de llevar a cabo la maternidad, se plantearon las consecuencias que podían desencadenar en su carrera profesional. Tal y como observamos en la Figura 13, el 63% de las mujeres plantearon las consecuencias antes de desarrollar su maternidad, frente a un 8% que no lo hizo.

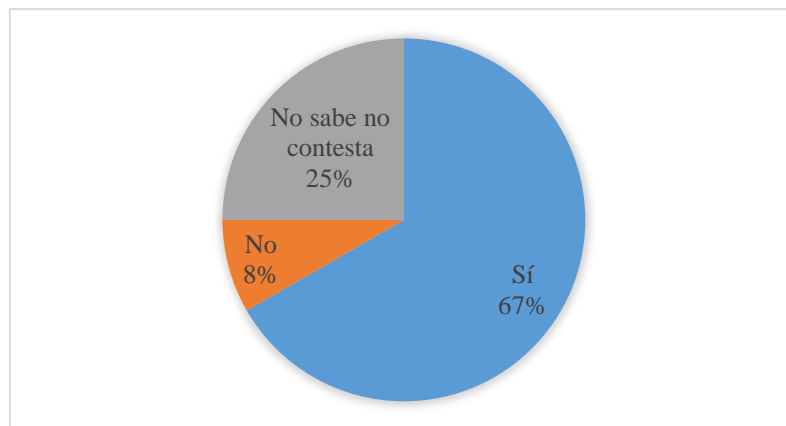


Figura 13. Planteamiento Consecuencias Maternidad

Además un 25% pospuso el momento de la maternidad debido a la consideración de estas consecuencias que podía desencadenar a nivel profesional. Un 58% no lo pospuso.

Otro aspecto interesante era conocer la opinión acerca del frenado de la carrera profesional debido a la maternidad. Los resultados nos muestran que el 75% sí que considera que en el ámbito del fitness la maternidad frena la carrera profesional, frente a un 17% que defiende que la maternidad no la frena.

Las consecuencias en ocasiones llegan a ser tales que las mujeres se plantean el abandono del empleo con la maternidad. Nuestros resultados exponen que el 10% muchas veces se han planteado este abandono, el 40% algunas veces y el 50% nunca se lo ha planteado.

El abandono es voluntario, pero en ocasiones bajo la decisión de la empresa se procede a los despidos cuando una mujer decide realizar el proceso de maternidad.

Siguiendo la línea de Martínez (2017), a pesar de la legislación vigente de la no discriminación de la mujer por la maternidad, se dan casos de despido de la mujer trabajadora, la cual es la mayor represalia a la que se puede enfrentar. En el caso de las mujeres trabajadoras del fitness en Huesca, el 41% ha tenido alguna compañera a la que se ha despedido por causas de maternidad, mientras que el 42% no ha tenido ninguna compañera que haya tenido que pasar por esta situación.

Las consecuencias negativas que puede tener una mujer en el ámbito del fitness, según exponen estas mujeres son:

“Frenada en entrenamiento y tener que volver a estar en forma para volver”.

“Estrés, falta de espacio personal, desgaste, lesiones, compensación económica”

“Menor probabilidad de ascender, de mejorar, miedo a pérdida de empleo: no se pueden desempeñar algunos trabajos del sector embarazada y el problema de la recuperación tras el parto y la reincorporación al entrenamiento es duro y complicado. Cuesta trabajo y tiempo del que a veces no dispones”.

“En mi caso estoy con lactancia exclusiva y eso es un problema a la hora de empezar a trabajar, ya que cada dos horas hay que darle el pecho. Pierdes también tu forma física, y los horarios laborales no son muy favorables para la vida familiar”.

“Unas condiciones de maternidad pésimas, sueldos muy bajos”.

“No poder dedicarme en exclusiva a la gestión del centro. No tener tiempo y además que se vea modificado mi cuerpo y pueda tener lesiones”.

CONCILIACIÓN LABORAL

A nivel de conciliación laboral, el 33% afirma que desde el centro les pusieron facilidades para conciliar la vida familiar y profesional, frente un 17% que niega haber recibido esas facilidades.

Además, expuesto en la Figura 14, un 67% admite haber tenido que tomar decisiones que han afectado a su nivel adquisitivo a causa de la maternidad, como por ejemplo, una reducción de jornada. Solo un 8% expone que no ha tenido que tomar estas decisiones.

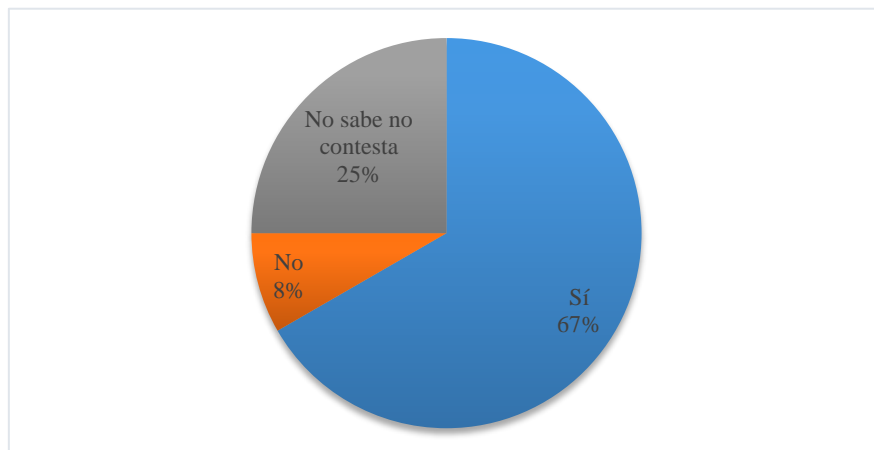


Figura 14. Decisiones a Nivel Adquisitivo

Las dificultades a las que se han enfrentado las mujeres trabajadoras del sector del fitness en la ciudad de Huesca son las siguientes, tal y como exponen ellas:

“Cuidar a los hijos en tiempo laboral”.

“Falta de adaptación progresiva a mi puesto laboral”.

“Me faltan horas para poder descansar más y para poder estudiar y preparar clases”

“He pasado muchas horas sin ver a mi hijo”.

“Al ser directora de mi centro, encontrar gente para mi sustitución no ha sido fácil”.

REPERCUSIÓN A NIVEL PROFESIONAL

La maternidad conlleva cambios en la mujer a nivel físico, por lo que nos parecía interesante conocer como les había afectado tanto a nivel de calidad como ritmo de intensidad de trabajo.

En relación a la calidad de las clases y entrenamientos (Fig. 15), el 58% defiende que la maternidad no ha afectado, frente a un 17% al que sí le ha afectado.

Aquellas a las que no les ha afectado exponen:

“Puede afectar al nivel al que tú estás físicamente a la hora de dar una clase dirigida pero no a la calidad y a las explicaciones con la que la das para que el cliente consiga su mejor versión y entrene de la mejor manera posible”.

“La calidad está en el espíritu, en los sentimientos que se transmiten, no solo en un físico o en la potencia de un salto”.

Mientras que aquellas mujeres a las que sí les ha afectado defienden:

“Tras un parto te encuentras con distensión del transverso por lo tanto una falta recolocación postural, descompensación a nivel de estabilizadores y musculatura. Si das el pecho encuentras que el aumento de prolactina al igual que todas las descompensaciones hormonales durante y después del parto provocan descompensaciones emocionales traje y durante un largo período de tiempo videojuego

por lo cual afecta a la tolerancia al desgaste físico durante el desarrollo de la actividad laboral. En el caso de las cesáreas cómo fue en mi tercer parto nos encontramos con una rotura parcial del abdominal lo cual es irreparable y produce grandes problemas en el suelo pélvico al igual que un parto natural”.

“Soy madre desde hace muy poco, pero ya he podido experimentar en el embarazo como afectaba mi estado en las clases y en un futuro influirá seguro, ya que dispondré de menos tiempo para las clases y mi condición física ha cambiado bastante”.

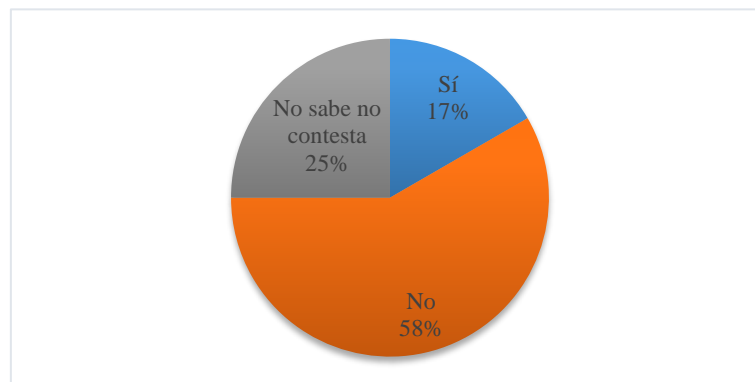


Figura 15. Repercusión en la Calidad de Clases y Entrenos

A nivel de ritmo de intensidad de las clases y entrenos (Fig. 16), el 50% defiende que la maternidad no les ha permitido seguir al mismo ritmo, frente a un 17% que sí ha mantenido el mismo ritmo de intensidad.

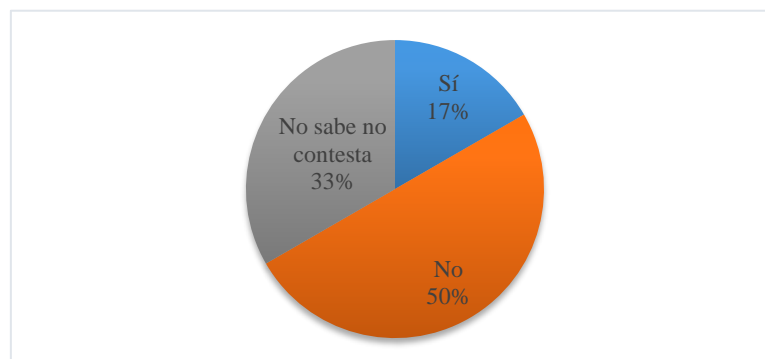


Figura 16. Repercusión en el Ritmo de Intensidad de Clases y Entrenos

CONSECUENCIAS EN EL HOMBRE

En este apartado el objetivo era conocer si esas mismas consecuencias que desarrolla la maternidad en las mujeres también las desarrollan en el hombre en el ámbito del fitness o si se encuentran diferencias.

En primer lugar, todas las mujeres están de acuerdo, es decir el 100%, en que la mujer se ve más perjudicada que el hombre al ser madre, respaldados por Bote y Cabezas (2012) quienes afirman que el impacto de las decisiones de maternidad en la participación laboral es muy desigual para hombres y mujeres.

A nivel de problemas de conciliación o necesidad de tomar decisiones que afecten a su nivel adquisitivo como una reducción de jornada, el 67% defienden que un hombre no habría encontrado estos problemas en la misma situación, frente a un 8% que opina lo contrario, que el hombre habría encontrado los mismos problemas. Al igual que exponen Bote y Cabezas (2012) que las formas de flexibilización del empleo por causas de maternidad las encontramos principalmente en el género femenino.

Y finalmente, todas las mujeres vuelven a estar de acuerdo al 100% de que nunca han vivido una situación en la que se proceda al despido de un hombre desde el centro por causas de paternidad, tal y como observamos en la Figura 17.

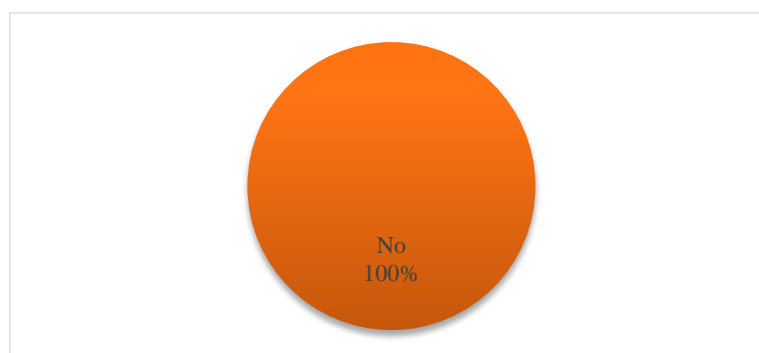


Figura 17. Despido por Causa de Paternidad

CONCLUSIONES

El perfil profesional de mujer en el ámbito del fitness en los centros de la ciudad de Huesca lo podemos resumir como joven menor de 25 años, graduada en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, con formación adicional específica en fitness, que trabaja por cuenta ajena bajo un contrato a tiempo parcial con el que no supera la remuneración de 1000 € mensuales, cobrando menos de 10€ cada hora trabajada. Dentro del centro desempeña dos ocupaciones y una de ellas es monitora de clases colectivas, dedicándose exclusivamente al sector del fitness y realizando su labor profesional en una sola instalación.

Las condiciones laborales de la mujer en el ámbito del fitness han mejorado con el tiempo, a pesar de estar este sector muy mal remunerado. En cuanto a hombres y mujeres no hay diferencias a nivel de condiciones laborales y remuneración por un mismo trabajo.

Para una mujer es más difícil ser contratada en el sector del fitness y se dan diferencias en el trato por parte de los usuarios ante un profesional hombre y una mujer. Todavía se sigue preguntado en las entrevistas laborales por las intenciones de maternidad y estado civil a las mujeres, a las cuales su vida laboral se finaliza antes en este sector.

A nivel de estudios y altos puestos dentro de los centros, siguen predominando los hombres, mientras que en la ciudad de Huesca son más las mujeres que desempeñan su labor profesional en este sector. En cuanto a formadores y referentes hay equilibrio entre hombres y mujeres.

Antes de pasar por el proceso de maternidad, las mujeres se plantean las consecuencias que puede desencadenar a nivel profesional como la pérdida de la forma física, el estrés, la reducción de la economía, el miedo a perder el empleo, la falta de tiempo, la dificultad para la conciliación o incluso lesiones. La maternidad frena la carrera de la mujer en el sector del fitness. La mayoría de ellas se ha enfrentado a despidos de compañeras por causas de maternidad. Desde el centro les han puesto pocas facilidades para la conciliación y han tenido que recurrir a reducciones de jornada y consecuentemente reducciones de su nivel adquisitivo.

Sin embargo, a un hombre, el proceso de paternidad no le causa problemas de conciliación laboral, y no se han visto casos de despido de compañeros por dicho motivo. Por lo que la mujer se ve más perjudicada cuando decide ser madre.

CONCLUSIONS

The professional profile of women in the area of fitness in the centres of the city of Huesca can be summarized as a young person under 25 years old, graduated in Physical Activity and Sports Sciences, with additional specific training in fitness, who works for someone else under a part-time contract with which he does not exceed the remuneration of 1000€ per month, receiving less than 10€ per hour worked. Within the centre she has two occupations and one of them is a class supervisor, dedicating herself exclusively to the fitness sector and carrying out her professional work in a single installation.

Working conditions for women in the area of fitness have improved over time, despite the fact that this sector is very poorly paid. There is no difference between men and women in terms of working conditions and remuneration for the same work.

It is more difficult for a woman to be hired in the fitness sector and there are differences in the treatment of users towards a male and female professional. Women continue to be asked in job interviews about the intentions of maternity and marital status, and their working life is finished earlier in this sector.

At the level of studies and senior positions within the centres, men continue to dominate, while in the city of Huesca more women are carrying out their professional work in this sector. In terms of trainers and referents there is a balance between men and women.

Before going through the maternity process, women consider the consequences that can trigger at professional level such as loss of physical form, stress, reduction of economy, fear of losing employment, lack of time, difficulty in reconciling or even injury.

Motherhood hinders women's careers in the fitness sector. Most of them have faced redundancies for maternity. The centre has made it difficult for them to reconcile and has had to resort to reductions in working hours and consequent reductions in their purchasing power.

However, in the case of a man, the paternity process does not give rise to problems of labour reconciliation, and there have been no cases of dismissal of his colleagues on that ground. So the woman is more disadvantaged when she decides to become a mother.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, G. (2002). Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*, 26(1), 187-218.

Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Revista de Estudios de Género, la Ventana*, 45, 244-285.

Baena, M.J., García, J., Bernal, A., Lara, A. (2013). Influencia del valor percibido en la fidelidad de los clientes de las actividades virtuales frente a las actividades con técnico en centros de fitness. *Kronos*, 12(1), 65-73.

Bernal-García, A., Pérez-Villalba, M., Grimaldi-Puyana, M., García-Fernández, J. (2019). Situación del mercado laboral de las personas tituladas universitarias en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. *Gestión e Innovación en Servicios Deportivos, Ocio, Recreación y Acción Social*, Universidad de Sevilla.

Boned, C.J., Felipe, J.L., Barranco, D., Grimaldi-Puyana, M., Crovetto, M. (2015). Perfil profesional de los trabajadores de los centros de fitness en España. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 15(58), 195-210.

Borrás, V., Carrasquer, P., Moreno, S., Torns, T. (2012). Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español. *Inguruak. Revista Vasca de Sociología*, 51, 131-146.

Bote, V., Cabezas, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis. *Pecunia*, 14, 207-218.

Campos-Izquierdo, A. (2019). Ocupaciones, empleo y perfil de los Graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en España. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 14, 113-123.

Campos, A., González, M.D., Pablos, C., Mestres, J.A. (2012). Situación laboral de los entrenadores personales en la Comunidad Valenciana. *Aloma*, 30(1), 167-174.

Campos, A., González, M.D., Pablos, C., Mestres, J.A. (2013). Situación sociodemográfica y formativa de los entrenadores personales en la Comunidad Valenciana. *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 24, 57-59.

Delgado, M., Zamora, F. (2004). Españolas y extranjeras: su aportación a la fecundidad en España. *Economistas* 22(99), 88-97.

Echaves, A; Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, 2.

Estrada-Marcén, N., Sanz, G., Casterad, J., Simón, J., Roso, A. (2019). Perfil profesional de los trabajadores del sector del fitness en la ciudad de Zaragoza. *Retos*, 35, 185-190.

Gallardo, J., Campos, A. (2011). Situación profesional de los recursos humanos de la actividad física y el deporte en el municipio de Coslada. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 11(43), 440-454.

Guillén, R., Peñarrubia, C., Montero, J., Adell, J.A. (2014). *Metodología cualitativa aplicada a las ciencias del deporte*. España, Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Huertas, M., Valantine, I., Pérez, C., Aguado, S., Calabuig, F., Crespo, J. (2016). La influencia del género y de la formación académica en la intención de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte. *Intangible Capital*, 12(3), 759-788.

Jiménez, A. (2002). *Entrenamiento personal: Bases, fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Inde.

Juan-Llamas, C. (2015). Perfil profesional de los instructores de clases colectivas en España. *AGON International Journal of Sport Science*, 5(2), 114-125.

León, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s*, 27, 243-261.

Leoni, T., Falk, M. (2010). Gender and field of study as determinants of selfemployment. *Small Business Economics*, 34, 167-185.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 22 de marzo de 2007.

López, E., Santos, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía Española y Protección Social*, 5, 145-167.

López de Viñaspre, P., Rodríguez, G., Boned, C. (2003). Los recursos humanos del sector del fitness. Una aproximación al panorama actual. *Instalaciones Deportivas XXI*, 126, 38-46.

Martínez, M.L. (2017). Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo. *Anales de Derecho*, 35(2).

Martínez, R., Vallejo, C., De San Andrés, E. (2009). Absentismo laboral: el colesterol de la empresa. *Informe del Observatorio Efr*.

Otaegui, A. (2014). *El deterioro de las mujeres como efecto de la crisis*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Padilla, T. (2002). Desarrollo profesional femenino: La identidad de la mujer en el mundo laboral. En Moreno, E., Villegas, S. (Ed.), *Introducción a los estudios de la mujer: Una mirada desde las Ciencias Sociales* (pp. 73-93). Huelva, España: Diputación Provincial de Huelva.

Sabater, M.C. (2014). La interacción trabajo familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 30, 163-198.

Sánchez, A., Rebollo, S. (2000). Situación del Mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y deportiva. *Revista Motricidad*, 6, 141-154.

Servicio de Empleo Público Estatal. (2019). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres (Datos 2018).

Thompson, W.R. (2017). Worldwide survey of fitness trends for 2018. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 21(6), 10-19.

Toharia, L. (2004). Estructura demográfica y actividades de las personas, en *Informe sobre la situación demográfica en España*. Madrid: Fundación Fernando Abril Martorell, 265-288.

Veiga, O.L., Valcarce-Torrente, M., King, A., de la Cámara, M.A. (2018). Encuesta nacional de tendencias de fitness en España para 2018. *Retos*, 33, 279-285.

Veiga, O.L., Valcarce-Torrente, M., King, A., de la Cámara, M.A. (2019). Encuesta nacional de tendencias de fitness en España para 2019. *Retos*, 35, 341-347.

Zamorano-Solís, S., García-Fernández, J. (2018). El análisis importancia-valoración según género y permanencia: el caso de los centros de fitness. *Materiales para la Historia del Deporte*, 16, 24-35.

ANEXOS

ANEXO I: Presentación del Cuestionario

Mi nombre es Aitana Ruiz, y estoy realizando mi Trabajo Fin de Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en relación a la situación de la mujer en el ámbito profesional del Fitness.

Mi trabajo se centra en el punto de vista de las mujeres trabajadoras del sector, y por este motivo te agradecería que respondieses a este cuestionario si eres una mujer que te dediques profesionalmente a las actividades de Fitness, con un mínimo de 1 año de experiencia laboral. Te llevará entre 5 y 10 minutos.

El tratamiento de los datos se realizará de forma totalmente anónima, con fines académicos y de investigación, y con tu participación en el cuestionario das el consentimiento para ello. Algunas de las preguntas no son de respuesta obligatoria, y el tiempo que le dediques puede ayudar a obtener una visión de la situación en que se encuentra la mujer en el sector profesional del Fitness en el momento actual.

Muchas gracias por tu participación y/o difusión a quien consideres oportuno.