

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/259821574>

La satisfacción laboral de los técnicos deportivos

Article · January 2012

CITATIONS

5

READS

142

2 authors:



Bernardino Javier Sánchez-Alcaraz Martínez

University of Murcia

126 PUBLICATIONS 200 CITATIONS

SEE PROFILE



María Concepción Parra Meroño

Universidad Católica San Antonio de Murcia

40 PUBLICATIONS 76 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Education [View project](#)



Dirección de comunicación: Evento tradicional, city marketing y turismo emocional [View project](#)

LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TÉCNICOS DEPORTIVOS

Bernardino Javier Sánchez-Alcaraz Martínez
Universidad de Murcia

María Concepción Parra Meroño
Universidad Católica San Antonio de Murcia

RESUMEN

Disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan. El presente estudio pretende medir el nivel de satisfacción laboral de 78 técnicos deportivos, mediante la utilización del Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos (CSLTD), que evalúa cinco facetas de la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos muestran que los técnicos deportivos se encuentran moderadamente satisfechos en su trabajo, por encima de los 4,4 puntos sobre los 7 de puntuación máxima de la escala de medida; y la dimensiones mejor y peor valoradas han sido la promoción y la remuneración, respectivamente.

ABSTRACT

People motivated and satisfied with their job and with the company increases clearly their performance and the quality of the service. The present study tries to measure the level of job satisfaction of 78 sports sport trainers, by means of the utilization of the Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos (CSLTD), that he evaluates five dimensions of the job satisfaction. The results show that the sport trainers are satisfied moderately in his job, over 4,4 points on the 7 of maximum punctuation of the scale of measure; and measure their better and worse valued it have been the promotion and the remuneration, respectively.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral, técnicos deportivos, cuestionario, escala de medida.

KEY WORDS: Job satisfaction, sport trainers, questionnaire, scale of measure.

Fecha de recepción: 11/02/2012

Fecha de aceptación: 01/03/2012

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una de las variables de estudio más frecuentes en investigaciones relativas a los fenómenos relacionados con las teorías organizativas y los diseños de puesto de trabajo¹.

Este concepto es abordado, tradicionalmente, desde dos puntos de vista: a nivel global y a nivel de faceta o por dimensiones concretas, que entre todas dan lugar a la medición de la satisfacción total².

A nivel global, el constructo es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos de la actividad laboral. Son varios los estudios realizados a este nivel^{2, 3, 4, 5, 6}.

A nivel de faceta, el constructo se utiliza descompuesto en los múltiples componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran. A lo largo del tiempo, han sido varios los autores que han tomado el concepto de satisfacción laboral a nivel de faceta^{2, 7}.

En este estudio se ha considerado que la satisfacción/insatisfacción laboral es tanto un

¹ PEYA, M. Satisfacción laboral: una breve revisión bibliográfica. *Nursing*, 2008, vol. 26, no. 2, p. 63-66.

² ANAYA, D. Y SUÁREZ, J.M. La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 2004, vol. 22 no. 2, p. 219-224.

³ LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally. 1976.

⁴ LOCKE, E.A. Job Satisfaction. En M. Grunberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley. 1984.

⁵ MUÑOZ, J. *Teoría clásica de los tests (6º ed.)*, Madrid, Pirámide, 2000.

⁶ PADRÓN, M. *Satisfacción profesional del profesorado*. Universidad de La Laguna. Tesis Doctoral, 1994.

⁷ HERZBERG, F., MAUSMER, B., Y SNYDERMAN, B.B. *The motivation to work*. Wiley. Nueva York. 1959.

concepto global como multidimensional, siguiendo la línea de Peiró-Sillá ⁸. Por una parte, el trabajador puede estar más o menos satisfecho con su desempeño profesional ⁵, pero también dicha satisfacción puede obedecer a un conjunto de factores determinantes, tales como la seguridad, la promoción, la remuneración, condiciones o ambiente de trabajo, factores sociales y factores extrínsecos ⁹. Son numerosos los estudios que han cuantificado la satisfacción laboral en diferentes ámbitos de trabajo como el educativo ^{2, 10} y la sanidad ^{8, 11, 12}.

Según los datos ofrecidos por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las motivaciones principales de satisfacción laboral se traducen en el gusto por el trabajo y el compañero, mientras que los motivos fundamentales de insatisfacción serían el bajo salario, el mal horario de trabajo y la inestabilidad laboral ¹³.

Salgado et al. realizaron un estudio para medir la satisfacción laboral en una PYME, cuyos resultados más significativos, en términos generales, fueron que: los empleados se sienten satisfechos con los aspectos intrínsecos al puesto (las tareas, el mando y los compañeros), pero se manifiestan algo insatisfechos con las recompensas extrínsecas, es

⁸ PEIRÓ, J. M., SILLA, I., SANZ-CUESTA, T., RODRÍGUEZ-ESCOBAR, J. Y GARCÍA MÁS, J. La satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis*, 2004, vol. 25, no. 4, p. 129-140.

⁹ MEDINA, R.E., CEBALLOS, O., GINER, E., Y MARQUÉS, L. Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una Dirección de Deportes Municipal. *Apunts, Educación Física y Deportes*, 2009, vol. 2, p. 96-102.

¹⁰ CABALLERO J. Y SALVADOR, F. Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. *Revista de educación*, 2004, vol. 333, p. 363-385.

¹¹ LÓPEZ-SORIANO, F., BERNAL, L. Y CÁNOVAS, A. Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista Calidad Asistencial*, 2001, vol. 16, p. 243-246.

¹² MOLINA, J.M. Y ÁVALOS, F. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, 2009, vol. 253, p. 28-33.

¹³ SÁNCHEZ, P. Hacia una gestión de calidad en los centros deportivos. La calidad total, herramienta imprescindible en la gestión. Madrid, Gymnos, 2004.

¹⁴ SALGADO, J., REMESEIRO, C. E IGLESIAS, M. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 1996, vol. 8, no. 2, p. 329-335.

¹⁵ FERNÁNDEZ, M. I., MOINELO, A., VILLANUEVA, A., ANDRADE, C., RIVERA, M., GÓMEZ, J. M. Y PARRILLA, O. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 2000, vol. 74, p. 139-147.

¹¹ LÓPEZ-SORIANO, F., BERNAL, L. Y CÁNOVAS, A. Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista Calidad Asistencial*, 2001, vol. 16, p. 243-246.

decir, con las posibilidades de promoción, que perciben escasas y con el salario que es su fuente de insatisfacción principal ¹⁴.

En el año 2000, Fernández et al. midieron la satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria, en una escala de 5 puntos, obteniendo una puntuación media de la satisfacción de 3,12, para una muestra de 668 profesionales sanitarios. Las dimensiones menos valoradas en este estudio, son la tensión relacionada con el trabajo y la promoción profesional. La dimensión más valorada es la competencia profesional ¹⁵.

Los autores López-Soriano, Bernal y Cánovas realizaron un estudio a 199 trabajadores de un hospital comarcal de Murcia utilizando el Cuestionario Font Roja de 27 ítems, valorados por escala tipo Likert de 1 a 5; obteniendo que: la satisfacción global fue de 3,21 puntos sobre 5. Las dimensiones menos valoradas fueron la presión laboral (2,06) y la promoción profesional (1,60). Las dimensiones más valoradas fueron la competencia profesional (3,92) y la relación con los superiores (4,02) ¹¹.

En otro estudio, Bardera, Segovia y González analizaron la influencia de la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad en una muestra de 205 militares del Ejército Español. La satisfacción laboral se midió mediante cuatro ítems que evaluaban diferentes aspectos del trabajo: el sueldo, la amistad con los compañeros, el trabajo en sí y las posibilidades de promoción, obteniendo valores medios (3,13 puntos en una escala tipo Likert de 5 puntos). Según este estudio, el aspecto en el que se encuentran más satisfechos, es el de relaciones con sus compañeros y el aspecto que presenta índices más bajos es el relativo al sueldo ¹⁶.

¹⁶ BARDERA, P., OSCA, A. Y GONZÁLEZ-CAMINO, G. Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y estrés*, 2002, vol. 8 no. 2-3, p. 275-284.

¹⁷ FERNÁNDEZ, B. Y PARAVIC, T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 2003, vol. IX, no. 2, p. 57-66.

¹⁸ ALBALADEJO, R., VILLANUEVA, R., ORTEGA, P., ASTASIO, P., CALLE, M.E. Y DOMÍNGUEZ, V. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 2004, vol. p. 505-516.

En el ámbito sanitario, Fernández y Paravic realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral en una muestra de 248 enfermeras de hospitales públicos y privados en Chile. Sus resultados más significativos fueron que: a) los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras de ambos grupos (hospitales públicos o privados) y b) la interacción con sus pares, su supervisor y las actividades que realizan son aquellos factores con los cuales obtienen mayor satisfacción. Se encontró, además, que las enfermeras se encuentran sólo levemente satisfechas en su trabajo, indicando mayor satisfacción las enfermeras de los hospitales privados ¹⁷.

Posteriormente, los autores Albaladejo et al. ¹⁸ encontraron diferencias significativas al analizar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital con las escalas de Burnout.

Siguiendo en el ámbito de la sanidad, ese mismo año, los investigadores Lomeña et al. midieron la satisfacción laboral en 63 profesionales sanitarios, obteniendo una moderada tasa de satisfacción laboral ¹⁹.

En el País Vasco, los autores Robles et al. obtuvieron que, en una escala del 0 al 10, la satisfacción general fue calificada con una puntuación media de 5,95. El 25% de los trabajadores valoró su satisfacción general con el clima organizacional como 8 o más. Los aspectos mejor considerados fueron: el plan medioambiental, la relación jerárquica, la promoción y el desarrollo profesional. Los apartados peor valorados fueron la retribución, el conocimiento y la identificación con los objetivos, y la formación ²⁰.

¹⁹ LOMEÑA, J.A., CAMPAÑA, F.M., NUEVO, G., ROSAS, D., BERROCAL, A. Y GARCÍA, F. Burnout y satisfacción laboral en la Atención Primaria. *Medicina de Familia*, 2004, vol. 5, p. 147-155.

²⁰ ROBLES, M., DIERSSEN, T., MARTÍNEZ, E., LLORCA, J., HERRERA, P. Y DÍAZ, A. R. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 2005, vol. 19, no. 2, p. 127-34.

²¹ GIL, L. Y ZUBIMENDI, T. La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa.

²² GAMERO, C. Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 2007, vol. XXXI, no. 3, p. 415-445.

También en el País Vasco, Gil y Zubimendi, midieron la satisfacción laboral de 108 trabajadores de 16 polideportivos, obteniendo una satisfacción media total de 4,35 puntos en una escala tipo Likert de 1 a 7. La única dimensión que se presenta por debajo del punto medio de la escala, con la menor valoración, es la correspondiente al salario, mientras que las dimensiones que más satisfacción producen son la relación con los compañeros de trabajo y la naturaleza del trabajo ²¹.

En una investigación sobre la satisfacción laboral y el tipo de contrato en España, Gamero concluyó que, para el conjunto de los trabajadores, los contratos eventuales, ya sean estacionarios o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de bienestar y de satisfacción laboral. Así mismo, se comprobó que el empleo fijo discontinuo, por su naturaleza de contrato estable pero de actividad insegura, tiene un considerable efecto negativo sobre la satisfacción laboral ²².

López-Araujo, Osca y Peiró, en el año 2007, evaluaron la satisfacción laboral en 779 soldados profesionales del Ejército Español, que se mostraron “algo insatisfechos” en la valoración media de la satisfacción laboral ²³.

Posteriormente Medina, Ceballos, Giner y Marqués ⁹ midieron el índice de satisfacción de 175 trabajadores en una Dirección de Deportes Municipal utilizando el cuestionario de Satisfacción laboral de Marqués ²⁴ que consta de seis dimensiones medidas en una escala Likert de 1 a 4 posibilidades. Los resultados más importantes muestran que no son bien valoradas: la cantidad, adecuación y facilidad para disponer de espacio para trabajar, los recursos materiales y la seguridad e higiene, así como el reconocimiento al desempeño de su trabajo y las posibilidades de formación. Por el contrario, se valoraron positivamente el estar comprometido con los objetivos generales de la organización, la

²³ LÓPEZ-ARAÚJO, B., OSCA, A. Y PEIRÓ, J. M. El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 2007, vol. 19, no. 1, p. 81-87.

²⁴ MARQUÉS, L. *La implantación de la gestión de la calidad total en un patronato municipal de deportes. Utilización del modelo EFQM de excelencia empresarial para el sector público. El caso del patronato municipal de deportes del ayuntamiento*. España. Tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza. 2002.

buena disposición de ésta para adaptarse y atender sus necesidades e intereses, así como el disfrutar de un buen ambiente laboral.

Molina y Ávalos¹², mediante el cuestionario Font Roja, evaluaron el nivel de satisfacción laboral de 115 profesionales de enfermería de un hospital de Granada, con edad media de 42,91 años. El grado de satisfacción global fue medio y la dimensión mejor valorada fue la relación interpersonal con los compañeros (3,90 sobre 5) y la peor valorada las características extrínsecas de estatus (2,37 sobre 5).

De los párrafos anteriores, podemos extraer que disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan (Anaya y Suárez²). Por ello, establecer mecanismos de medición periódica del clima organizacional y de diseño de acciones de mejora para corregir los aspectos que muestran peores resultados, debería ser una práctica obligada en cualquier equipo de gestión (Carrasco, Solsona, Lledó, Pallarés y Hurnet²⁵).

Sin embargo, el análisis global de la satisfacción es un indicador de poca utilidad para la puesta en marcha de medidas correctoras y seguimiento de dichas medidas. Por el contrario, los indicadores basados en cada una de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral pueden ser más sensibles a los cambios introducidos en la organización de personal. Por tal motivo, es interesante utilizar cuestionarios que

¹² MOLINA, J.M. Y ÁVALOS, F. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, 2009, vol. 253, p. 28-33.

² ANAYA, D. Y SUÁREZ, J.M. La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 2004, vol. 22 no. 2, p. 219-224.

¹⁵ FERNÁNDEZ, M. I., MOINELO, A., VILLANUEVA, A., ANDRADE, C., RIVERA, M., GÓMEZ, J. M. Y PARRILLA, O. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 2000, vol. 74, p. 139-147.

²⁵ CARRASCO, G., SOLSONA, F., LLEDÓ, R., PALLARÉS, A., HURNET, C. Calidad asistencial y satisfacción de los profesionales: de la teoría a la práctica. *Revista de Calidad Asistencial*, 1999, vol. 14, p. 649-650.

²⁶ SMITH, P.C., KENDALL, L.M. Y HULLIN, C. L. *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally., 1969.

puedan analizar las dimensiones de la satisfacción laboral (Fernández, Moinelo, Villanueva, Andrade, Rivera, Gómez y Parrilla ¹⁵).

Existen diversas medidas de satisfacción con amplio uso a nivel internacional, entre las que destacan el Job Descriptive Index (Smith, Kendall y Hulin ²⁶) y el Minnesota Satisfaction Questionnaire que evalúan diferentes facetas de la satisfacción laboral. El primero (JDI), evalúa cinco facetas de la satisfacción laboral: satisfacción con el trabajo, con la supervisión, con los compañeros, con la promoción y con la paga. El segundo (MQS), distingue dos grandes facetas: la satisfacción laboral extrínseca y la intrínseca.

Finalmente, cabe destacar el instrumento validado por Sánchez-Alcaraz ²⁷, específico para medir la satisfacción laboral de los técnicos deportivos, que es el que se ha utilizado en este trabajo, por ser el más adecuada a los propósitos del estudio.

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio, es comprobar el nivel de satisfacción laboral de los técnicos deportivos en las diferentes subescalas de la satisfacción laboral, tales como seguridad, promoción, remuneración, condiciones de trabajo y factores extrínsecos.

La seguridad se refiere a la percepción del técnico deportivo de la confianza en la situación actual de la empresa, y por tanto en su puesto de trabajo. La promoción alude a la valoración de su puesto de trabajo por compañeros y jefes y, por supuesto, a las posibilidades de un ascenso. Por su parte, la remuneración versa sobre aspectos económicos de su labor, sueldos y salarios. La faceta de condiciones de trabajo incluye la agradabilidad, creatividad, organización de las tareas y toma de consideración de propuestas por parte del técnico deportivo. Finalmente, los factores externos son aquellos no controlables por el trabajador, como las condiciones de las instalaciones

²⁷ SANCHEZ-ALCARAZ MARTÍNEZ, B.J. Diseño, validación y aplicación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos. Universidad Católica de San Antonio. Tesis de Fin de Máster, no publicada, 2011.

donde desempeña su labor y el funcionamiento de los servicios y departamentos del club deportivo o institución donde realiza sus labores como técnico.

MÉTODO:

a) Muestra: La muestra total de participantes fue de 78 técnicos deportivos (68 hombres y 10 mujeres), con una edad media de $27,02 \pm 8,92$ años y que trabajaban semanalmente una media de $16,29 \pm 13,18$ horas.

b) Instrumento: Para nuestro estudio, se ha utilizado el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos (CSLTD), de Sánchez-Alcaraz ²⁷, compuesto de 25 ítems, medidos mediante una escala tipo Likert de 7 posibilidades y que evalúa 5 dimensiones de la satisfacción laboral: seguridad, promoción, remuneración, condiciones de trabajo y factores extrínsecos.

c) Procedimiento: El procedimiento empleado para la administración del cuestionario ha sido el desplazamiento personal hasta los centros deportivos, para asegurar la idoneidad de las condiciones en las que éste era rellenado, recordando de este modo en todos los casos el anonimato de las respuestas y la importancia de no dejar ningún apartado sin contestar. Finalmente, cabe señalar que para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS 18.0 para Windows.

RESULTADOS

a) Descriptivos de las subescalas del cuestionario:

Se puede observar en la tabla 1 que la satisfacción media de los técnicos deportivos en todas las subescalas del cuestionario oscila entre 4 y 5, por lo que se encuentran

moderadamente satisfechos en todas las facetas de satisfacción laboral, aunque los resultados más significativos fueron que, la remuneración es el factor con el que se encuentran menos satisfechos los técnicos deportivos, con un valor de 4,08 sobre 7, mientras que la promoción es el factor con el que se encuentran más satisfechos, con un valor de 4,99 sobre 7.

Tabla 1: Media de las subescalas del cuestionario

SUBESCALA	Nº de Ítems	MEDIA
Seguridad	2	4,52
Promoción	11	4,99
Remuneración	4	4,08
Condiciones de trabajo	5	4,43
Factores extrínsecos	3	4,08

b) Descriptivos de los ítems del cuestionario

En la tabla 2 se observan los estadísticos descriptivos correspondientes a los ítems de las diferentes subescalas de la satisfacción laboral.

Para la subescala de seguridad en el trabajo, en la cual el ítem más valorado es el número 8 (el momento actual que atraviesa la empresa es excelente), con una puntuación media de 4,59 sobre 7.

Para la subescala de promoción en el trabajo, el ítem mejor valorado es el número 17 (mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mi), con una puntuación media de 5,68 sobre 7, mientras que los peores valorados son el número 18 (en la empresa han existido muchas posibilidades de promoción), con una puntuación media de 3,71 sobre 7; y el número 19 (mis posibilidades de promoción en este momento son muchas), con una puntuación media de 3,73 sobre 7.

En los ítems referentes a la subescala de remuneración en el trabajo, el ítem mejor valorado es el número 22 (mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa) con una puntuación media de 4,71 sobre 7, mientras que los peores valorados son el número 21 (teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo), con una puntuación media de 3,38 sobre 7; y el número 24 (estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo), con una puntuación media de 3,91 sobre 7.

Para la subescala de condiciones de trabajo, el ítem mejor valorado es el número 26 (creo que mi trabajo es agradable), con una puntuación media de 5,91 sobre 7, mientras que el peor valorado es el número 28 (la organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente) con una puntuación media de 4,62 sobre 7.

Finalmente, en la subescala de factores extrínsecos del trabajo, el ítem mejor valorado es el número 32 (el funcionamiento de los servicios es excelente), con una puntuación media de 5,01 sobre 7, mientras que el peor valorado es el número 33 (el funcionamiento de los departamentos es excelente) con una puntuación media de 4,71 sobre 7.

Tabla 2: Descriptivos de los ítems del cuestionario

Ítem	Media	Desv. Tip.
SEGURIDAD		
8. El momento actual que atraviesa la empresa es excelente	4,59	1,62
9. La situación laboral en esta empresa es excelente.	4,46	1,68
PROMOCIÓN		
10. Valoro muy bien el trabajo de la alta dirección.	4,83	1,63
11. Valoro muy bien el trabajo de los jefes directos.	5,00	1,47
12. Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo.	5,54	1,41

13. Valoro muy bien el trabajo de los que dependen de mí.	5,64	1,23
14. Mi trabajo está muy bien valorado por la alta dirección.	5,05	1,41
15. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	5,27	1,35
16. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	5,47	1,01
17. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	5,68	1,10
18. En la empresa han existido muchas posibilidades de promoción.	3,71	1,83
19. Mis posibilidades de promoción, en este momento, son muchas.	3,73	1,86
20. Me identifico con los objetivos y finalidades de la empresa.	5,01	1,55
REMUNERACIÓN		
21. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.	3,38	1,96
22. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	4,71	1,91
23. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa.	4,28	1,89
24. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	3,95	1,11
CONDICIONES DE TRABAJO		
25. Creo que mi trabajo es creativo.	5,49	1,27
26. Creo que mi trabajo es agradable.	5,91	0,96
27. Creo que mi trabajo no es frustrante.	5,88	1,38
28. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	4,62	1,53
29. Siempre se toman en consideración mis propuestas de trabajo.	4,71	1,51
FACTORES EXTRÍNSECOS		
30. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	4,81	1,48
31. El funcionamiento de los servicios es excelente.	5,01	1,43
32. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	4,71	1,40

DISCUSIÓN

La muestra utilizada para nuestra investigación estuvo formada de 78 técnicos deportivos, inferior a la utilizada en otros estudios^{9, 11, 15, 16, 17, 23}, y cercana a la usada por otros autores^{12, 21}.

Al realizar los análisis descriptivos de la satisfacción laboral general percibida por los 78 técnicos deportivos, obtuvimos una valoración media de 4,42 en una escala de 1 a 7, mostrándose en general, moderadamente satisfechos en su trabajo, datos muy similares a los obtenidos en otras investigaciones del campo de la satisfacción laboral^{11, 12, 15, 17, 21}.

Los resultados de cada una de las subescalas o dimensiones de la satisfacción laboral produjeron valores más altos para la dimensión de promoción y valoración del trabajo y valores más bajos en las dimensiones de remuneración y factores extrínsecos, coincidiendo especialmente el valor peor calificado (remuneración) con los de otros estudios similares^{13, 14, 16, 17, 20, 21}.

⁹ MEDINA, R.E., CEBALLOS, O., GINER, E., Y MARQUÉS, L. Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una Dirección de Deportes Municipal. *Apunts, Educación Física y Deportes*, 2009, vol. 2, p. 96-102.

¹¹ LÓPEZ-SORIANO, F., BERNAL, L. Y CÁNOVAS, A. Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista Calidad Asistencial*, 2001, vol. 16, p. 243-246.

¹³ SÁNCHEZ, P. Hacia una gestión de calidad en los centros deportivos. La calidad total, herramienta imprescindible en la gestión. Madrid, Gymnos, 2004.

¹⁴ SALGADO, J., REMESEIRO, C. E IGLESIAS, M. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 1996, vol. 8, no. 2, p. 329-335.

¹⁵ FERNÁNDEZ, M. I., MOINELO, A., VILLANUEVA, A., ANDRADE, C., RIVERA, M., GÓMEZ, J. M. Y PARRILLA, O. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 2000, vol. 74, p. 139-147.

¹⁶ BARDERA, P., OSCA, A. Y GONZÁLEZ-CAMINO, G. Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y estrés*, 2002, vol. 8 no. 2-3, p. 275-284.

¹⁷ FERNÁNDEZ, B. Y PARAVIC, T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 2003, vol. IX, no. 2, p. 57-66.

²¹ GIL, L. Y ZUBIMENDI, T. La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa.

²³ LÓPEZ-ARAÚJO, B., OSCA, A. Y PEIRÓ, J. M. El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 2007, vol. 19, no. 1, p. 81-87.

CONCLUSIONES

El técnico deportivo es una pieza fundamental en la estrategia empresarial de las entidades deportivas, ya que, en constante contacto con los clientes, su función debe consistir tanto en mantener a los actuales clientes como en atraer a los clientes potenciales. Un técnico deportivo satisfecho y motivado en su trabajo permitirá a la entidad alcanzar sus objetivos de forma más rápida y eficaz.

El problema surge cuando, en ocasiones, los gestores deportivos desconocen hasta qué punto sus trabajadores se encuentran o no satisfechos, y no disponen de una herramienta diseñada específicamente para su evaluación.

Se ha podido comprobar que los técnicos deportivos se encontraban moderadamente satisfechos en su trabajo, por encima de los 4,4 puntos sobre 7, lo que parece indicar que la labor del director deportivo no es del todo mala, pero tampoco brillante.

Del mismo modo, en lo referido a las distintas dimensiones de la satisfacción laboral, la subescala que presenta mayores índices de satisfacción es la de “promoción”, que hace mención a aspectos tales como la valoración del trabajo de los compañeros o jefes, la percepción de valoración del trabajo del técnico deportivo por parte de compañeros o jefes y las posibilidades de promoción en la empresa; mientras que la subescala que presenta menores índices de satisfacción general es la “remuneración”, que hace referencia a la valoración del sueldo en consonancia con su categoría profesional, con otros técnicos de su mismo nivel o con la situación y marcha económica de la empresa.

Estos bajos valores en la satisfacción con respecto a la remuneración pueden deberse a que, en la actualidad, no existe una Ley del Deporte que regule a los técnicos deportivos, y que permite que personas que no disponen de titulación que les acredite como técnicos, puedan ejercer y practicar esta disciplina. Este vacío legal, desencadena que en la actualidad, muchos directores de escuelas y centros deportivos aboguen por la

contratación de técnicos sin formación, capacidades o experiencia, que aunque impartan sesiones de peor calidad, su sueldo es menor que el que realmente debería cobrar un técnico titulado. De esta forma, la calidad del servicio ofrecido es más baja, pero el beneficio para la empresa es mayor. Por este motivo existe una baja satisfacción de los técnicos deportivos titulados encuestados con el salario percibido, ya que es el mismo que sus compañeros no titulados, siendo su formación y capacidades mayores.

BIBLIOGRAFÍA

ALBALADEJO, R., VILLANUEVA, R., ORTEGA, P., ASTASIO, P., CALLE, M.E. Y DOMÍNGUEZ, V. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 2004, vol. p. 505-516.

ANAYA, D. Y SUÁREZ, J.M. La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 2004, vol. 22 no. 2, p. 219-224.

BARDERA, P., OSCA, A. Y GONZÁLEZ-CAMINO, G. Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y estrés*, 2002, vol. 8 no. 2-3, p. 275-284.

CABALLERO J. Y SALVADOR, F. Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. *Revista de educación*, 2004, vol. 333, p. 363-385.

CARRASCO, G., SOLSONA, F., LLEDÓ, R., PALLARÉS, A., HURNET, C. Calidad asistencial y satisfacción de los profesionales: de la teoría a la práctica. *Revista de Calidad Asistencial*, 1999, vol. 14, p. 649-650.

FERNÁNDEZ, B. Y PARAVIC, T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 2003, vol. IX, no. 2, p. 57-66.

FERNÁNDEZ, M. I., MOINELO, A., VILLANUEVA, A., ANDRADE, C., RIVERA, M., GÓMEZ, J. M. Y PARRILLA, O. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 2000, vol. 74, p. 139-147.

GAMERO, C. Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 2007, vol. XXXI, no. 3, p. 415-445.

GIL, L. Y ZUBIMENDI, T. La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa

HERZBERG, F., MAUSMER, B., Y SNYDERMAN, B.B. *The motivation to work*. Wiley. Nueva York. 1959.

LOCKE, E.A. Job Satisfaction. En M. Grunberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley. 1984.

LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally. 1976.

LOMEÑA, J.A., CAMPAÑA, F.M., NUEVO, G., ROSAS, D., BERROCAL, A. Y GARCÍA, F. Burnout y satisfacción laboral en la Atención Primaria. *Medicina de Familia*, 2004, vol. 5, p. 147-155.

LÓPEZ-ARAÚJO, B., OSCA, A. Y PEIRÓ, J. M. El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 2007, vol. 19, no. 1, p. 81-87.

LÓPEZ-SORIANO, F., BERNAL, L. Y CÁNOVAS, A. Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista Calidad Asistencial*, 2001, vol. 16, p. 243-246.

MARQUÉS, L. *La implantación de la gestión de la calidad total en un patronato municipal de deportes. Utilización del modelo EFQM de excelencia empresarial para el sector público. El caso del patronato municipal de deportes del ayuntamiento*. España. Tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza. 2002.

MEDINA, R.E., CEBALLOS, O., GINER, E., Y MARQUÉS, L. Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una Dirección de Deportes Municipal. *Apunts, Educación Física y Deportes*, 2009, vol. 2, p. 96-102.

MOLINA, J.M. Y ÁVALOS, F. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, 2009, vol. 253, p. 28-33.

MUÑOZ, J. *Teoría clásica de los tests (6º ed.)*, Madrid, Pirámide, 2000.

PADRÓN, M. *Satisfacción profesional del profesorado*. Universidad de La Laguna. Tesis Doctoral, 1994.

PEIRÓ, J. M., SILLA, I., SANZ-CUESTA, T., RODRÍGUEZ-ESCOBAR, J. Y GARCÍA MÁZ, J. La satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis*, 2004, vol. 25, no. 4, p. 129-140.

PEYA, M. Satisfacción laboral: una breve revisión bibliográfica. *Nursing*, 2008, vol. 26, no. 2, p. 63-66

ROBLES, M., DIERSSEN, T., MARTÍNEZ, E., LLORCA, J., HERRERA, P. Y DÍAZ, A. R. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 2005, vol. 19, no. 2, p. 127-34.

SALGADO, J., REMESEIRO, C. E IGLESIAS, M. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 1996, vol. 8, no. 2, p. 329-335.

SANCHEZ-ALCARAZ MARTÍNEZ, B.J. Diseño, validación y aplicación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos. Universidad Católica de San Antonio. Tesis de Fin de Máster, no publicada, 2011.

SÁNCHEZ, P. Hacia una gestión de calidad en los centros deportivos. La calidad total, herramienta imprescindible en la gestión. Madrid, Gymnos, 2004.

SMITH, P.C., KENDALL, L.M. Y HULLIN, C. L. *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally., 1969.