



ISSN 1577-4015

Apunts Educación Física y Deportes

ISSN: 1577-4015

pubinefc@gencat.cat

Institut Nacional d'Educació Física de
Catalunya
España

Sánchez-Alcanraz Martínez, Bernardino Javier; Gómez Mármol, Alberto; Parra Meroño,
María Concepción; García Montiel, Juan Antonio

Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación
Apunts Educación Física y Deportes, núm. 117, julio-septiembre, 2014, pp. 77-83
Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya
Barcelona, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551656904005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación

Analysis of the Job Satisfaction of Paddle Tennis and Swimming Sports Instructors

BERNARDINO JAVIER SÁNCHEZ-ALCARAZ MARTÍNEZ

IES Samaniego (España)

ALBERTO GÓMEZ MÁRMOL

Facultad de Educación

Universidad de Murcia (España)

MARÍA CONCEPCIÓN PARRA MEROÑO

Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Empresa

Universidad Católica San Antonio de Murcia (España)

JUAN ANTONIO GARCÍA MONTIEL

Facultad de Ciencias del Deporte

Universidad de Murcia (España)

Correspondencia con autor

Alberto Gómez Mármol

alberto.gomez1@um.es

Resumen

El objetivo de este estudio fue evaluar el nivel de satisfacción laboral de los técnicos deportivos de pádel y natación en función del sexo, edad, antigüedad en la empresa, tipo de contrato y horas de trabajo semanales. Para ello, se administró el Cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD) a 125 técnicos de pádel y natación (78 hombres y 47 mujeres) con edades comprendidas entre los 18 y 53 años ($M = 28,78$; $DT = 8,94$). Los resultados mostraron unos valores de satisfacción laboral medios para el conjunto de los participantes cuyas puntuaciones más elevadas se hallaron en la categoría de seguridad y promoción, mientras que la dimensión peor valorada fue la remuneración. Por otro lado, la satisfacción laboral fue significativamente superior en las mujeres frente a los hombres y en los técnicos de pádel frente a los de natación. Finalmente, aquellos técnicos con contratos temporales y que trabajaban un mayor número de horas presentaron niveles significativamente inferiores de satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, condiciones de trabajo, remuneración de técnicos deportivos, seguridad en el trabajo, posibilidades de promoción, estabilidad en trabajos deportivos

Abstract

Analysis of the Job Satisfaction of Paddle Tennis and Swimming Sports Instructors

The aim of this study was to assess the level of job satisfaction of paddle tennis and swimming sports instructors by sex, age, length of service, type of contract and weekly working hours. To that end the Job Satisfaction Questionnaire for Sports Instructors (CSLTD in the Spanish initialism) was administered to 125 paddle tennis and swimming instructors (78 men and 47 women) aged between 18 and 53 ($M = 28.78$; $DT = 8.94$). The results showed average job satisfaction values for all participants. The highest scores were in the category of job security and promotion, while the lowest rated dimension was pay. In addition, job satisfaction was significantly higher in women compared to men and in paddle tennis instructors versus swimming instructors. Finally, instructors on temporary contracts and who worked significantly longer hours had lower levels of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, working conditions, sports instructor pay, job security, promotion opportunities, sports job stability

Introducción

Las investigaciones centradas en la evaluación sobre la satisfacción laboral han aumentado en los últimos años, debido a su influencia directa sobre el rendimiento y la calidad del servicio (Anaya & Suárez, 2004), y la

disminución del absentismo, la accidentalidad o el cambio o abandono de la organización (Martín, Campos, Jiménez, & Martínez, 2007). De este modo, los beneficios de disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización han sido el punto de

partida para establecer mecanismos de medición periódica del clima organizacional así como el diseño de acciones de mejora para corregir los aspectos que muestran peores resultados, formando parte de una práctica obligada en cualquier equipo de gestión (Carrasco, Solsona, Lledó, Pallarés, & Hurnet, 1999; Moreno & Gutiérrez, 1999; Mundina & Calabuig, 1999).

La satisfacción laboral podría definirse como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, que pueden estar referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Meliá & Peiró, 1989). De este modo, 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 total (Anaya & Suárez, 2004). A nivel global, el constructo es medido como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos de la actividad laboral, realizándose varios estudios a este nivel (Belkelman, 2004; Jackson, Potter, & Dale, 1998; Stempien & Loeb, 2002; Locke, 1984; Padrón, 1994). A nivel de faceta, el constructo se utiliza descompuesto en los múltiples componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran, siendo numerosos los autores que han realizado investigaciones descomponiendo la satisfacción laboral en diferentes dimensiones (Fraser & Hodge, 2000; Ganzach, 2003; McFarlin & Rice, 1992).

Aunque son numerosos los estudios que han cuantificado la satisfacción laboral en diferentes ámbitos de trabajo como el educativo (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 2003; Somech & Drach-Zahavy, 2000) o el sanitario (López-Soriano, Bernal, & Cánovas, 2001; Molina & Ávalos, 2009), las investigaciones centradas en el ámbito deportivo son todavía escasas. Así pues, a nivel general, los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales muestran que 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 (Sánchez, 2004).

Koehler (1988) fue uno de los primeros autores en evaluar la satisfacción laboral de técnicos deportivos, encontrando unas puntuaciones cercanas a 8 en una escala de 1 a 10 posibilidades, y cuyos valores más altos de satisfacción laboral fueron hallados en la dimensión de organización de servicios y eventos sociales. Posteriormente, Snyder (1990) evaluó la satisfacción laboral

de en monitores deportivos de programas universitarios en California, y que mostraron valores más bajos en la dimensión de satisfacción con la supervisión en el trabajo, así como diferencias significativas a favor de los hombres en las relaciones con los compañeros de trabajo y para las mujeres en la integración en la empresa y apoyo de la administración. Más tarde, Li (1993) evaluó la satisfacción laboral de 604 técnicos deportivos de diferentes colegios de China, obteniendo puntuaciones más elevadas en la motivación hacia el trabajo, el sistema de iniciativa laboral y los comportamientos de liderazgo. Por otro lado, Parks y Parra (1994) evaluaron la satisfacción laboral de los técnicos deportivos universitarios en prácticas en función de la relación de su puesto de trabajo con el deporte, encontrando diferencias significativas en la satisfacción con la remuneración.

En España, los autores Gil y Zubimendi (2006), midieron la satisfacción laboral de 108 monitores deportivos de polideportivos del País Vasco, obteniendo una satisfacción media total de 4,35 puntos en una escala de 1 a 7 posibilidades, mientras que la única dimensión que presentó valores por debajo del punto medio de la escala es la correspondiente al salario, así como las dimensiones que mejor puntuaron fueron la relación con los compañeros de trabajo y la naturaleza del trabajo. Posteriormente, Medina, Ceballos, Giner y Marqués (2009) midieron el índice de satisfacción de 175 trabajadores en una dirección de deportes municipal y cuyos resultados más importantes mostraron que 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 puntuaron negativamente. Por el contrario, se valoraron positivamente el estar comprometido con los objetivos generales de la organización, la buena disposición de esta para adaptarse y atender sus necesidades e intereses, así como el disfrute de un buen ambiente laboral.

Las investigaciones referentes a la satisfacción laboral se han centrado en el análisis de la influencia de variables sociodemográficas como el sexo, edad, horas de trabajo semanales, deporte que imparten como técnicos deportivos, tipo de contrato y antigüedad en la empresa en los niveles de satisfacción laboral. Este trabajo recoge el estudio de la relación de todas estas variables sociodemográficas y las dimensiones de la satisfacción laboral en técnicos deportivos.

Las principales publicaciones empíricas sobre satisfacción laboral indican, con respecto a la

modalidad contractual, que los contratos eventuales, ya sean estacionarios o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de bienestar y de satisfacción laboral (Bardasi & Francesconi, 2003; Green & Tsitianis, 2005). Así mismo, los estudios de Medina et al. (2009) y Gamero (2007) han demostrado que la edad no se determina como una variable de influencia sobre la satisfacción laboral. Con respecto al sexo, la mayoría de estudios coinciden en que las mujeres presentan una satisfacción laboral significativamente superior a la de los hombres (Miller, 1980; Valdivia & Méndez, 2003), especialmente en las dimensiones relacionadas con el salario, el tiempo de trabajo y el contenido de la tarea (Gamero, 2007). Por otro lado, las investigaciones de Clark (1997) y Valdivia y Méndez (2003) han mostrado que los empleados que trabajan un mayor número de horas semanales presentan niveles más bajos de satisfacción laboral. Además, el estudio de Clark (1997) analizó también la relación entre la antigüedad en la empresa y la satisfacción laboral de los trabajadores, constatando una menor satisfacción laboral en los sujetos con más años de experiencia en la empresa. Por su parte, Medina et al. (2009) y Moreno, Martínez-Galindo, González-Cutre y Marcos (2009) demostraron que el medio en el que se desarrolla la actividad laboral es un factor determinante de los índices de satisfacción laboral, encontrando puntuaciones superiores en técnicos que ejercen su actividad laboral en el medio terrestre frente a los del medio acuático. En este sentido, para la presente investigación se han escogido como muestra participante a técnicos de pádel, ya que, como señala Sánchez-Alcaraz (2013) es un deporte que ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, convirtiéndose en el segundo deporte más practicado en España y, por otro lado, a técnicos de natación, ya que es el deporte con más practicantes en el medio acuático por delante de otras modalidades como el waterpolo o el aquaerobic (Gómez-Mármol, Rosa, Sánchez-Alcaraz, & De la Cruz, 2012).

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es evaluar el nivel de satisfacción laboral de los técnicos deportivos de pádel, como aquellos que trabajan en el medio terrestre y de los técnicos de natación, como aquellos que desarrollan su actividad profesional en el medio acuático y comparar estos niveles con otras variables sociodemográficas tales como sexo, edad, antigüedad en la empresa, tipo de contrato y horas de trabajo semanales.

	Sexo		Modalidad deportiva		Tipo de contrato	
	Hombres	Mujeres	Pádel	Natación	Eventual	Fijo
N	78	47	54	71	88	37

Tabla 1. Distribución de la muestra según el sexo, la modalidad deportiva y el tipo de contrato

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 125 técnicos deportivos españoles con edades comprendidas entre los 18 y 53 años ($M = 28,78$; $DT = 8,94$) que desarrollaban su actividad laboral en 14 centros polideportivos municipales y cuya oferta deportiva comprendía tanto la enseñanza de pádel como de natación en la Región de Murcia. La selección de los centros participantes se realizó atendiendo a criterios de proximidad, tamaño del centro y accesibilidad. La *tabla 1* muestra la distribución de los participantes según el sexo, la modalidad deportiva y el tipo de contrato.

Instrumentos

Satisfacción laboral. Para medir la satisfacción laboral de los participantes se utilizó el Cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD) de Sánchez-Alcaraz y Parra-Meroño (2013). El cuestionario está formado por 25 ítems, distribuidos en cinco factores: seguridad, formado por 3 ítems (e.g. “el momento actual que atraviesa la empresa es excelente”), promoción, formado por 9 ítems (e.g. “mis posibilidades de promoción en este momento son muchas”), remuneración, formado por 4 ítems (e.g. “estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo”), condiciones de trabajo, formado por 6 ítems (e.g. “la organización y la planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente”) y factores extrínsecos, formado por 3 ítems (e.g. “el funcionamiento de los departamentos es excelente”). Los participantes deben responder en una escala Likert de 7 puntos, que comprende desde (1) totalmente en desacuerdo hasta (7) totalmente de acuerdo. Al realizar el análisis factorial exploratorio se obtienen 5 factores que explican el 87.21 % de la variabilidad total, confirmando las 5 dimensiones del cuestionario original. Por otro lado, la consistencia interna obtenida fue la siguiente: seguridad ($\alpha = ,71$), promoción ($\alpha = ,86$), remuneración ($\alpha = ,90$), condiciones de trabajo ($\alpha = ,87$) y factores extrínsecos ($\alpha = ,95$).

Dimensiones	M	DT
Seguridad	4,32	1,53
Promoción	4,94	1,34
Remuneración	4,10	1,76
Condiciones de Trabajo	5,12	,91
Factores extrínsecos	4,82	1,16
Satisfacción laboral general	4,66	,94

M = media; DT = desviación típica.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos en las dimensiones de la satisfacción laboral para el total de la muestra

Procedimiento

El diseño de este estudio corresponde a una investigación empírica con metodología cuantitativa, concretamente a un estudio descriptivo de poblaciones mediante encuestas con muestras probabilísticas de tipo transversal (Montero & León, 2007). Tras la obtención del consentimiento de los directivos de los centros polideportivos, los técnicos deportivos cumplimentaron los cuestionarios de satisfacción laboral de forma individual, voluntaria y anónima, durante los descansos en su horario de trabajo (un mínimo de 15 minutos). Durante la aplicación, al menos un investigador estaba presente en la empresa, sin que ninguno de los técnicos deportivos de la muestra informara de problemas a la hora de rellenar el cuestionario. Los resultados referentes al análisis de la frecuencia de respuesta elevada, muestran que todos los ítems contestados por los técnicos se encuentran por debajo del 90 % de coincidencia en la respuesta establecida por Zhu, Ennis y Chen (1998). Del mismo modo, no se apreció ningún ítem que obtuviera en la categoría de respuesta “no sabe/no contesta” un porcentaje superior al 5 %.

Análisis de datos

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de todas las variables objeto de estudio (medias y desviaciones típicas), se analizaron los resultados factoriales de las dimensiones del cuestionario a través de un análisis factorial exploratorio y la consistencia interna de cada factor mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Asimismo, se realizaron las pruebas de análisis de normalidad de las variables obteniendo en todos los casos distribuciones asimétricas. De este modo, el análisis de la influencia del tipo de deporte, del sexo de los técnicos y del tipo de contrato se estudió a través de la prueba U de Mann Whitney. La edad, horas de trabajo semanales y antigüedad en la empresa se analizaron como variables de tipo continua (no se crearon grupos en función de rangos). Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 21.0.

Resultados

Tras la ponderación en función del número de ítems de cada factor, en la *tabla 2* se observa que las posibilidades de promoción fue el factor con mayores puntuaciones seguida de las condiciones de trabajo, los factores extrínsecos, la seguridad y la remuneración, respectivamente.

En el análisis de correlaciones de Pearson se observó que la seguridad y la promoción correlacionaron positivamente con el resto de factores. Además, la remuneración también correlacionó positivamente con las condiciones de trabajo (*tabla 3*).

Con respecto a la relación de las variables independientes, se encontraron correlaciones negativas entre la cantidad de horas trabajadas semanalmente y la percepción de remuneración ($r = -,333$; $p = ,018$) así como

	Seguridad	Promoción	Remuneración	Condiciones de trabajo	Factores extrínsecos
Seguridad	1				
Promoción	,607(**)	1			
	,000				
Remuneración	,357(*)	,598(**)	1		
	,011	,000			
Condiciones de trabajo	,382(**)	,557(**)	,301(*)	1	
	,006	,000	,034		
Factores extrínsecos	,568(**)	,485(**)	,146	,211	1
	,000	,000	,310	,142	

* $p < ,005$; ** $p < ,001$.

Tabla 3. Correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral

	Hombre M±DT	Mujer M±DT	Z	p	Eventual M±DT	Fijo M±DT	Z	p	Pádel M±DT	Natación M±DT	Z	p
Seguridad	3,47 ± 1,27	4,97 ± 1,33	-3,550	,000**	3,66 ± 1,38	5,22 ± 1,16	-3,637	,000**	4,77 ± 1,48	3,67 ± 1,32	-2,624	,009**
Promoción	4,60 ± ,86	5,20 ± 1,08	-2,117	,034*	4,65 ± ,82	5,35 ± 1,19	-2,398	,016*	5,49 ± ,81	4,31 ± ,84	-4,050	,000*
Remuneración	4,14 ± 1,56	4,07 ± 1,88	-0,029	,977	3,98 ± 1,62	4,33 ± 2,03	-0,952	,341	4,77 ± 1,65	3,54 ± 1,60	-2,451	,014*
Condiciones de trabajo	5,01 ± ,95	5,20 ± ,84	-1,060	,289	5,01 ± ,77	5,28 ± 1,08	-0,922	,357	5,49 ± ,89	4,71 ± ,72	-3,103	,002**
Factores extrínsecos	4,45 ± 1,37	5,11 ± 1,31	-1,582	,114	4,52 ± 1,32	5,24 ± 1,36	-1,618	,106	5,29 ± 1,43	4,27 ± 1,10	-2,998	,003**
Satisfacción laboral general	4,33 ± ,84	4,91 ± ,98	-2,261	,024*	4,36 ± ,81	5,09 ± 1,02	-2,345	,019*	5,14 ± ,87	4,10 ± ,70	-3,832	,000*

* $p < ,05$; ** $p < ,001$; M = media; DT = desviación típica.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral según el sexo, tipo de contrato y deporte

entre la antigüedad en la empresa y las posibilidades de promoción ($r = -,389$; $p = ,005$). Por otro lado, no se encontraron correlaciones significativas entre la edad de los técnicos deportivos y las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral.

El análisis de la influencia del sexo, del tipo de contrato (eventual o fijo) y del deporte que enseñan los técnicos deportivos sobre las dimensiones de la satisfacción laboral se presentan en la *tabla 4*.

Se observan diferencias significativas a favor de las mujeres quienes perciben una mayor seguridad en su puesto de trabajo y con mayores posibilidades de promocionar dentro de la empresa. Con respecto al deporte enseñado, los técnicos deportivos de pádel se encuentran más satisfechos en las dimensiones seguridad, remuneración y condiciones de trabajo. Análogamente, tener un contrato fijo repercute positivamente en la seguridad en el trabajo y en la percepción de posibilidades de ascender dentro de la empresa. Por último, cabe señalar que no se han registrado diferencias estadísticamente significativas en función del centro polideportivo en el que trabajaban los técnicos participantes en el estudio.

Discusión y conclusiones

El estudio de aquellas variables que intervienen en el aumento de los niveles de satisfacción laboral constituye una de las principales preocupaciones en las investigaciones relacionadas con la gestión empresarial (Gamero, 2007). Interesados por ello, este trabajo tuvo como objetivo conocer los niveles de satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación, así como la influencia de otras variables como el sexo, la edad, las horas de trabajo semanales, la antigüedad en la empresa o la situación contractual. Los técnicos deportivos mostraron unos niveles de satisfacción laboral general medios, con valores de entre 4 y 5 puntos en una escala de 1 a 7 posibilidades, mostrándose en general, moderadamente satisfechos en su trabajo, datos muy similares a los obtenidos en otras investigaciones del campo de la satisfacción laboral (López-Soriano et al., 2001; Gil & Zubimendi, 2006; Molina & Avalós, 2009; Sánchez-Alcaraz, 2012) y algo inferiores a los obtenidos en el estudio de Koehler (1988).

Los resultados en función del sexo de los participantes mostró valores superiores de satisfacción laboral para las dimensiones de promoción y condiciones de trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres, mientras que las peor valoradas fueron las categorías de remuneración, para hombres y mujeres, coincidiendo con los estudios de Bardera, Osca, & González-Camino (2002), Gil y Zubimendi (2006) y Sánchez-Alcaraz y Parra-Meroño (2012). Del mismo modo, las mujeres presentaron puntuaciones superiores de satisfacción laboral en todas las dimensiones estudiadas exceptuando la relacionada con la remuneración, siendo además estadísticamente significativas en las categorías de seguridad, promoción y satisfacción laboral general, confirmando los resultados de Clark (1997), Miller (1980) y Valdivia y Méndez (2003) en los que las mujeres presentaron una satisfacción laboral significativamente superior a la de los hombres.

Por otro lado, la edad de los técnicos deportivos no se mostró determinante para ninguna de las dimensiones de la satisfacción laboral, al igual que en otros estudios (Clark, 1997; Miller, 1980; Gamero, 2007; Valdivia y Méndez, 2003), mientras que aquellos técnicos que trabajaban más horas presentaron niveles inferiores de satisfacción laboral, siendo significativos para la categoría de remuneración, por lo que estos técnicos perciben que un aumento en el número de horas de trabajo semanales no se corresponde con un aumento proporcional del salario, lo que coincide con estudios de Clark (1997) y Gamero (2007) que detectaron un impacto negativo sobre la satisfacción laboral de las situaciones de desajuste en la combinación de salario y tiempo de trabajo, con un efecto mayor del sobreempleo. Asimismo, en función de la modalidad contractual, se apreció que, los contratos temporales están asociados a un detrimento de la satisfacción laboral en relación con los contratos permanentes, para cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, siendo estas diferencias significativas en las categorías de promoción, seguridad y satisfacción laboral general, producidos por el efecto que suponen este tipo de contratos, derivados de su corta duración y sus escasas perspectivas de renovación dentro del ejercicio anual, en línea con lo obtenido por otros autores (Bardasi & Francesconi, 2003; Gamero, 2007; Green & Tsitsianis, 2005). Finalmente, en relación con el deporte que imparten como técnicos deportivos, los entrenadores de pádel han mostrado una satisfacción laboral muy superior frente a los técnicos de natación, encontrando diferencias significativas en todas las dimensiones de satisfacción laboral, lo que puede estar relacionado con el ambiente y condiciones externas en las que se desarrolla el trabajo (temperatura, humedad, etc.), que son determinantes de la satisfacción laboral (Gamero, 2007).

Por tanto, los resultados alcanzados han mostrado que las mujeres, los contratos fijos y la enseñanza del pádel son factores que inciden positivamente en los niveles de satisfacción laboral general y, en especial, en la seguridad de su trabajo y en la percepción de posibilidades de promoción dentro de la empresa. Además, una mayor cantidad de horas trabajadas se ha correlacionado negativamente con la percepción de remuneración, esto es, aquellos que más horas trabajan se encuentran más insatisfechos con respecto a sus salarios.

En definitiva, en función de los resultados anteriores, quedan definidos los perfiles de mayor satisfacción laboral en mujeres, con contrato fijo, que trabajan en el

medio terrestre (pádel), con una jornada laboral reducida y poca antigüedad en la empresa. Por el contrario, el perfil de menor satisfacción laboral corresponde a hombres, con contrato temporal, que trabajan en el medio acuático (natación) con una jornada laboral completa y mayor antigüedad en la empresa.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 219-224.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2003). *The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: evidence from a panel of British Workers*. London: ISER.
- Bardera, P., Osca, A., & González-Camino, G. (2002). Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y estrés*, 8(2-3), 275-284.
- Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2420-2423.
- Caprar, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832. doi:10.1037/0022-0663.95.4.821
- Carrasco, G., Solsona, F., Lledó, R., Pallarés, A., & Hurnet, C. (1999). Calidad asistencial y satisfacción de los profesionales: de la teoría a la práctica. *Revista de Calidad Asistencial*, 14, 649-650.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. doi:10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Fraser, J., & Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2): 172-188. doi:10.1111/j.1475-682X.2000.tb00904.x
- Gamero, C. (2007). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, XXXI(3), 415-445.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work & Occupations*, 30(1), 97-123. doi:10.1177/0730888402239328
- Gil, L., & Zubimendi, T. (2006). *La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa*. País Vasco: Kirolat.
- Gómez-Mármol, A., Rosa, M., Sánchez-Alcaraz, B. J., & De la Cruz, E. (2012). Análisis de las preferencias, las prácticas y la satisfacción deportiva de alumnos de ESO. *I Seminario Internacional Red Universitaria Euro-Americana de Actividad Física, Educación Física, Deporte y Recreación*. Murcia, España.
- Green, F., & Tsitsianis, N. (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 401-429. doi:10.1111/j.1467-8543.2005.00362.x
- Jackson, C. J., Potter, A., & Dale, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14(2), 134-140. doi:10.1027/1015-5759.14.2.134
- Koehler, L. S. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers:

- an organizational behaviour approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2(2), 100-105.
- Li, M. (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare-time sports schools in China. *Journal of Sport Management*, 7(2), 122-130.
- Locke, E. A. (1984). Job Satisfaction. En M. Grunberg & T. Wall (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- López-Soriano, F., Bernal, L., & Cánovas, A. (2001). Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista Calidad Asistencial*, 16, 243-246. doi:10.1016/S1134-282X(01)77415-5
- Martín, M., Campos, A., Jiménez, J. E., & Martínez, J. (2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 3(6), 64-77.
- McFarlin, D. B., y Rice, R. W. (1992). The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(1), 41-54. doi:10.1002/job.4030130105
- Medina, R. E., Ceballos, O., Giner, E., & Marqués, L. (2009). Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una Dirección de Deportes Municipal. *Apunts. Educación Física y Deportes* (96), 96-102.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989b). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Miller, J. (1980). Individual and occupational determinants of job satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 7(3), 337-366. doi:10.1177/073088848000700304
- Molina, J. M., & Ávalos, F. (2009). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, (253), 28-33.
- Montero, I. & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Moreno, J. A. & Gutiérrez, M. (1999). La gestión de las instalaciones acuáticas cubiertas. *Apunts. Educación Física y Deportes* (57), 68-76.
- Moreno, J. A., Martínez-Galindo, C., González-Cutre, D., & Marcos, P. (2009). Perfiles motivacionales de practicantes en el medio acuático frente al medio terrestre. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 9(34), 201-216.
- Mundina, J. J., & Calabuig, F. (1999). El marketing social al servicio de la gestión de la calidad. El caso de los Servicios Públicos Náuticos de la Comunidad Valenciana. *Apunts. Educación Física y Deportes* (57), 77-83.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado* (Tesis Doctoral). Universidad de La Laguna, La Laguna.
- Parks, J. B., & Parra, L. F. (1994). Job satisfaction of sport management alumnae/i. *Journal of Sport Management*, 8(1), 49-56.
- Sánchez, P. (2004). *Hacia una gestión de calidad en los centros deportivos. La calidad total, herramienta imprescindible en la gestión*. Madrid: Gymnos.
- Sánchez-Alcaraz, B. J. (2012). Nivel de satisfacción laboral de los socorristas de playa. *EmásF. Revista Digital de Educación Física*, 4(19), 130-137.
- Sánchez-Alcaraz, B. J. (2013). *Fundamentos del pádel*. Murcia: Diego Marín.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., & Parra-Meroño, M. C. (2012). La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. *International Journal of Sports Law & Management*, 18, 92-109.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., & Parra-Meroño, M. C. (2013). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 23(9), 119-127.
- Snyder, C. J. (1990). The effects of leader behavior and organizational climate on intercollegiate coaches' satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4(1), 59-70.
- Somech, A., & Drach-Zahavi, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659. doi:10.1016/S0742-051X(00)00012-3
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial & Special Education*, 23(5): 258-268. doi:10.1177/07419325020230050101
- Valdivia, R., & Méndez, S. (2003). Factores asociados al síndrome de burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de Es Salud de Cusco. *Situa*, 12(23), 11-22.
- Zhu, W., Ennis, C. D., & Chen, A. (1998). Many-faceted rasch modelling expert judgment in test development. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 2(1), 21-39. doi:10.1207/s15327841mpee0201_2