

CIENTÍFICO

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS GESTORES DEPORTIVOS EN PUESTOS INTERMEDIOS

Moisés Grimaldi Puyana

Profesor del Departamento de Educación Física y Deporte, Área de Educación Física y Deportiva (Universidad de Sevilla). Número de colegiado: 10.896

Fecha de recepción: 1 de julio de 2015 / Fecha de aceptación: 15 de septiembre de 2015

RESUMEN

La clave para garantizar un servicio de ocio, tiempo libre y deporte de calidad es contar con personal cualificado para ello. Si bien el gestor es una de las figuras claves en este tipo de servicios ocupando un cargo intermedio esencial entre la alta dirección y los técnicos deportivos. Se hace necesario que su función se desarrolle bajo las mejores condiciones laborales, y al amparo de una regulación profesional adecuada. Es por ello que el objetivo de esta investigación haya sido conocer la situación laboral en puestos intermedios que ejercen sus funciones de gestión y organización del ocio, tiempo libre y deporte en la comunidad autónoma Andaluza. La población objeto de estudio estuvo formada por 98 gestores de ocio, tiempo libre y deporte andaluces. Como principal conclusión destacar que los gestores deportivos mayormente fueron hombres y desarrollan su actividad en unas condiciones laborales que responden a los siguientes parámetros: principalmente en centros deportivos de menor de 500 m², tipo de contrato indefinido a jornada continua y un salario medio entre 1.001 y 1.500 euros mensuales.

PALABRAS CLAVE: Profesión, Gestión, Recreación, Ocio, Condiciones laborales.

Title: Analysis of working conditions of the managers in sport intermediates.

ABSTRACT

The key to ensuring leisure services, leisure and sport quality is to have qualified personnel. While the manager is one of the key figures in these services occupy an essential intermediate position between senior management and sports technicians. It is necessary that its function be carried out under the best working conditions, and under proper professional regulation. That is why the purpose of this investigation is to know the employment situation in middle management exercising their management functions and organization of leisure, recreation and sports in the autonomous community of Andalusia. The study population consisted of 98 managers of entertainment, leisure and sport Andalusians. The main conclusion to emphasize that sports managers were mostly men and are active in working conditions that meet the following parameters: mainly in sports centers of less than 500 m², type of permanent contract to continuous day and an average salary between 1,001 and 1,500 euros per month..

KEY WORDS: Profession, Management, Recreation, Entertainment, Working Conditions.

* Correo electrónico: mgrimaldi@us.es / mgrimaldipuyana@gmail.com



INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha producido un aumento del consumo de servicios de actividades de recreación físico-deportiva (Pere-molina y Valenciano, 2010), tal como se puede constatar en los estudios sobre hábitos deportivos de la población española (García y Llopis, 2011). Este hecho ha generado un incremento de empleos en este sector (CSD, 2000). Sin embargo para garantizar un servicio de recreación físico-deportivo, seguro y de calidad debemos contar con el personal cualificado (Gambau, 2011; López de Viñaspre, Rodríguez Romo y Boned, 2003; Barranco, Grimaldi-Puyana, Crovetto, Barbado, Boned y Felipe, 2015).

En el mismo sentido, es conocido que el éxito o fracaso de un servicio va a depender en gran parte de la figura del gestor deportivo en cargos intermedios (GDCl), como elemento clave en el engranaje de la entidad (Tafalla y Sancho, 2005). Para Ródenas, Sancho y Pablos (2014), afirman que la demanda de actividad físico-deportiva unido al aumento de instalaciones deportivas ha generado la necesidad de contar con gestores deportivos altamente cualificados. Además señalar el amplio consenso en la literatura especializada entorno a la importancia de la figura del gestor deportivo (Ko, Henry y Chin-Hsung, 2011; Horch y Schütte, 2003).

Sin embargo, a pesar de la reconocida importancia del GDCl, esta figura cuenta con escasa regulación que asegure sus derechos laborales (Campos, González, Pablos y Jiménez-Beatty, 2008; Campos, Martínez, Mestre y Pablos, 2007). Actualmente en el parlamento Andaluz se está debatiendo el proyecto de Ley del deporte, siendo pionera la comunidad Catalana (BOPC, 2008). En el territorio nacional, destacar el II Convenio Nacional de Instalaciones y Gimnasios (BOE, 2006) y III Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE, 2014), hacen referencia a los gestores deportivos como:

Grupo 1 “...aquellos trabajadores que realizan tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional, que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa, además participan en la política de organización, y los planteamientos generales para la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, sin especificar titulación requerida para ejercer la profesión...”.

Grupo 2 “...aquellos trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector...”.

Está claro que las condiciones laborales están cambiando, aunque lentamente, la regulación profesional española sigue enfrentando a GDCl a sufrir injustas consecuencias laborales (Grimaldi-Puyana, Fernández-Gavira y Garcia-Fernández, 2013). La regulación debe ir orientada no solo a la obligatoriedad de ciertas titulaciones para el desempeño de la actividad, sino también debería recoger variables como el salario (Bawa y Jantan, 2005; Mudor y Tooksoon, 2011), o el tipo de contrato (Bryson, Buraimo y Simmons, 2004).

De no ser así, seguiremos con un mercado laboral GDCl no cualificados, que perjudican la imagen de la gestión de servicios de ocio deportivo (Chamorro, 2010; Garrigos, 2002). Por ese motivo, el objetivo de esta investigación fue conocer la situación laboral de los GDCl en



Andalucía, a través del análisis de las siguientes variables: tipo de contrato, jornada laboral, salario y dimensiones del centro deportivo.

MÉTODO

Se trata de un estudio de corte transversal. La obtención de la información se obtuvo a través de entrevista personal. El cuestionario recogió la información relacionada con las siguientes variables: edad, género, tipo de contrato, jornada laboral, dimensión del centro deportivo y salario percibido.

La muestra estuvo compuesta por 98 GDCI repartidos por las ocho provincias de Andalucía (Tabla 1). Se entrevistaron a profesionales del sector deportivo que desarrollan sus funciones como gestores en cargos intermedios, o todos aquellos que tuviesen responsabilidad gestionando tanto recursos materiales como personales. Las entrevistas se realizaron durante los meses de Enero a Diciembre de 2014. Una vez recogida la información de los GDCI, se realizó el análisis y tratamiento estadístico con el programa SPSS versión 19. Se analizó el contraste de normalidad de Kolomogorov-Smirnov y los resultados mostraron que la distribución de las mismas no seguía una distribución normal, por lo que se procedió a aplicar la U de Mann-Withney Y H de Kruskal-Wallis.

Tabla 1. Relación porcentual de n=98

| Provincias | Porcentajes % |
|------------|---------------|
| Almería | 9,2 |
| Cádiz | 12,2 |
| Sevilla | 21,4 |
| Málaga | 17,3 |
| Huelva | 7,1 |
| Córdoba | 8,2 |
| Granada | 18,4 |
| Jaén | 6,1 |

RESULTADOS

En cuanto al género, existía un recuento mayor al esperado de hombres (71.4%) respecto al de mujeres en los puestos de GDCI, siendo la edad de $\bar{x}=36,4$ [SD= ± 6.42], para hombres de $\bar{x}=38,6$ [SD= ± 6.6] y de mujeres $\bar{x}=31,3$ [SD= $\pm 7,7$]. Los contrastes realizados *a posteriori* (Tabla 2), pusieron de manifiesto que los GDCI trabajaban en equipamientos deportivos mayor de 1.001 metros cuadrados (m²). Por el contrario los GDCI que trabajaban en equipamiento deportivo menor de 500 m² eran mujeres (73,3%; p<0,01). No obstante, independientemente del género la mayor parte de la muestra (43,8%) trabaja en centros deportivos menores a 500 m².

Tabla 2. Relación de GDCI por Género según dimensión del centro deportivo

| | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|---|-------------|-------------|-------------|
| % Mayor de 1.001 m² | 36,1 | 69,4 | 30,6 |
| (IC 95%) | (30,3-41,9) | (55,2-75,4) | (24,6-44,8) |
| Residuos | --- | 4,9** | -4,9** |
| % Entre 501 y 1000 m² | 20,1 | 34,6 | 65,4 |
| (IC 95%) | (15,1-25,1) | (22,5-46,7) | (53,3-77,4) |
| Residuos | --- | -1,1 | 1,1 |
| % Menor de 500 m² | 43,8 | 22,7 | 77,3 |
| (IC 95%) | (37,8-47,8) | (16,1-33) | (69,2-81,4) |
| Residuos | --- | -3,8** | 3,8** |

Residuos tipificados corregidos; *p<0.05; ** p<0.01

A



continuación vamos analizar las variables laborales tipo de contrato, jornada laboral y salario de los GDCI, con un intervalo de confianza al 95%, así como los residuos tipificados corregidos al realizar el análisis comparativos de los recuentos observados y esperados en las pruebas de Chi cuadrado. En primer lugar podemos observar (Tabla 3) que el tipo de contrato indefinido es significativamente superior (59,8%; $p < 0,01$), seguido de los trabajadores autónomos (28%; $p < 0,01$). Por el contrario, los porcentajes menores se encuentran en el tipo de contrato de fijo discontinuo (2,2%; $p < 0,01$), obras y servicios (7,3%; $p < 0,01$) y GDCI sin contrato aunque estos no son estadísticamente significativos.

Tabla 3. Relación del tipo de contrato de los GDCI en Andalucía

| Tipo de contrato | Autónomo | Indefinido | Fijo discontinuo | Obra y servicios | Sin contrato |
|------------------|---------------|---------------|------------------|------------------|--------------|
| Porcentajes | 28 | 59,8 | 2,2 | 6,3 | 1,7 |
| IC=95%) | (18,95-29,05) | (59,05-70,35) | (0,47-3,93) | (4,23-10,37) | (0,23-3,37) |
| Residuos | 7,0** | 4,2** | -3,9** | -4,3** | 1,8 |

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

En segundo lugar se puede observar la relación del tipo de jornada de los GDCI Tabla 4, o lo que es lo mismo el tipo de jornada desarrollado por estos profesionales. El 42,7% indicó trabajar a jornada fija continua, seguido de un 30,4% jornada fijo discontinuo, 18,6% a jornada con horario flexible, 5,2% jornada parcial, 2% por turnos rotativos y 1,1% por horas sueltas.

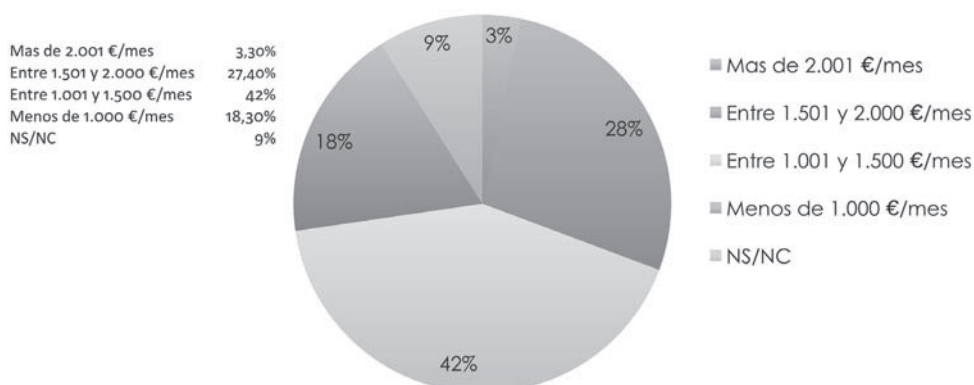
Tabla 4. Relación del tipo de jornada de los GDCI en Andalucía

| Tipo de contrato | Jornada Fijo Discontinuo | Jornada continua | Jornada Parcial | Horario Flexible | Turnos rotativos | Horas Seltas |
|------------------|--------------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|--------------|
| Porcentajes | 30,4 | 42,7 | 5,2 | 18,6 | 2 | 1,1 |
| IC=95%) | (27,61-38,99) | (23,34-34,26) | (0,94-5,06) | (22,96-33,84) | (2,60-8,00) | (-0,16-2,36) |
| Residuos | 3,5** | 3,1** | -5,5** | 7,5** | 1,3 | -9,0** |

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Por último, en el Gráfico I, podemos observar el salario mensual expresado en porcentajes. A esta pregunta, la mayor parte de GDCI (42%) manifestaron que su sueldo mensual se encontraba entre 1.001 y 1.500 euros mensuales, el 27,4% respondió estar entre un rango comprendido entre 1.501 y 2.000 euros, el 18,3% estaba cobrando menos de 1.000 euros, el 3,3% por encima de los 2.001 euros y un 9% no sabía o no contestó a la pregunta.

Gráfico I. Relación de salarios expresados en %



CONCLUSIONES y DISCUSIÓN

La muestra del presente estudio estuvo compuesta por GDCI en Andalucía, mayoritariamente por hombres. Este estudio está acorde al presentado por Heilman (2001), que afirma que se trata de un sector tradicionalmente dominados para hombres. Igualmente, está alineado con Robles y Escobar (2009), afirman que en el mundo de las federaciones deportivas, solo el 9,9% de los puestos directivos están ocupado por mujeres. Además coincide con los resultados de estudios similares, aunque con destacadas diferencias metodológicas (García-Fernández y Sañudo, 2009; García-Fernández y Sañudo-Corrales, 2009; Gómez Tafalla, 2003; López de Viñaspre et al., 2003; Martínez, Campos, Pablos, Mestre, 2008). Sin embargo son contrarios a los datos presentados por Barranco, Felipe, Boned, Barbado, Crovetto y Grimaldi-Puyana (2012).

Finalmente, y a modo de conclusión, destacar que los GDCI andaluces desarrollan su actividad en centros deportivos de menor de 500 m², la mayor parte trabaja por cuenta ajena a través de contrato indefinido y con una jornada laboral continua. Además la mayor parte de los entrevistados manifiestan tener salario comprendido entre 1.001 y 1.500 euros mensuales, muy por debajo de los salarios medios mostrados en otro estudio de la comunidad Valenciana (Rodenas, Mestre y Pablos, 2014).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barranco, D.; Grimaldi-Puyana, M.; Crovetto, M.; Barbado, C.; Boned, C. y Felipe, J.L. (2015). Diferencias laborales entre gestores deportivos con y sin titulación universitaria en ciencias de la actividad física y el deporte. *Journal of Sport and Health Research*.
- Barranco, D.; Felipe, J. L.; Boned, C.; Barbado, C.; Crovetto, M. y Grimaldi-Puyana, M (2012). *Incidencia de variables sociodemográficas y laborales sobre el salario de los profesionales en el sector del fitness en España*. Madrid: Diazotec, S.A.
- Bawa, A. y Muhammad, J. (2005). Human resource practices as determinants of employee turnover: an empirical investigation. *Asian academic of Management Journal*. 10 (2), 69-80.
- BOE. (2006). II Convenio Nacional de Instalaciones y Gimnasios, de 6 de septiembre de 2006. Código de Convenio n.º 9915106.
- BOE. (2014). III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, de 19 de septiembre de 2014. Código nº 99015105012005.
- Bryson, A., Buraimo, B. y Simmons, R. (2004). Do salaries improve worker performance?. *Labour Economics*. 18, 424-433
- Chamorro, J.A. (2010). *Por una ley de regulación profesional de la actividad física de la actividad física y el deporte*. COLEF. Documento sin publicar.
- Campos, A.; González, M.; Pablos, C. y Jimenez-Beatty, J.E. (abril, 2008). Situación laboral y formativa de los recursos humanos que desarrollan la dirección y organización de actividad física y el deporte. Ponencia presentada en el *IV Congreso Internacional y Nacional de Educación Física de la Universidad de Córdoba*, Córdoba.
- Campos, A; Martínez, J.; Mestre, J.A. y Pablos, C. (2007). Los profesionales de la organización y gestión de actividad física y deporte en las instalaciones deportivas y entidades: características socio-demográficas y formativas. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 8(3), 25-38.
- Consejo Superior de Deportes. (2000). *El deporte Español ante el siglo XXI*. Madrid: CSD-MEC.
- García, M., y Llopis, R. (2011). *Ideal democrático y bienestar personal. Encuesta sobre hábitos deportivos en España 2010*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas y Consejo Superior de Deportes.



- Gambau, V. (2011). Deporte y empleo en España: dificultades de estudio y de intervención. *Revista Española de Educación Física y el Deporte*, 394, 13-36.
- Garrigos, F. (2002). La regulación profesional como activo en el desarrollo de la economía y el deporte. *Actividad Física y Deporte*, (2) 5-8.
- Grimaldi-Puyana, M.; Fernández-Gavira, J. y García-Fernández, J. (2013). Situación laboral de los gestores deportivos en servicios públicos externalizados. *Actividad Física y Deportes: Ciencia y Profesión*, 18, 33-40.
- Horch, H.D. y Schutte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Management Leisure*, 8, 70-84.
- Ko, L.M.; Henry, I. y Chin-Hsung, J. (2011). The perceived importance of sport management competencies by academics and practitioners in the cultural/industrial context of Taiwan. *Managing Leisure*, 16(4), 302-317.
- López de Viñaspre, P.; Rodríguez, G. y Boned, C. (2003). Los recursos humanos en el sector del fitness. Una aproximación al panorama actual. *Instalaciones Deportivas XXI*, 126, 38-46.
- Mudor, H. y Tooksoon, P. (2001). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Jorurnal of Economic and Behavioral Studies*. 2(2) 41-49.
- Rodenas, S., Mestre, J.A. y Palos, C. (2014). Análisis del perfil del gestor deportivo en los municipios de más de 5.000 habitantes de la provincia de Castellón. *Actividad Física y Deporte: Ciencia y Profesión*. 20, 20-36.
- Trafalla, A.M.G y Sancho, J.A. (2005). *La importancia del gestor deportivo en el municipio*. Madrid: Inde.

