

SATISFACCIÓN LABORAL EN TÉCNICOS DEPORTIVOS DE BARRANQUISMO Y MEDIA MONTAÑA

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION IN CANYONING AND MID-MOUNTAIN SPORTS TECHNICIANS

Recibido el 10 de mayo de 2024 / Aceptado el 12 de diciembre de 2024 / DOI: 10.24310/riccafd.13.3.2024.19815
Correspondencia: Carmen Galán-Arroyo. mamengalana@unex.es

Rojo-Ramos, J^{1FDA}; Espinosa-Mogollón, L^{1BC}, Gómez-Paniagua, S^{1BC}, Galán-Arroyo, C, Inciales^{1ABC}

¹ Universidad de Extremadura, España, jorgerr@unex.es; lauraespinosam@alumnos.unex.es; sgomezpa@alumnos.unex.es; mamengalana@unex.es

Responsabilidades

^ADiseño de la investigación. ^BRecolector de datos. ^CRedactor del trabajo. ^DTratamiento estadístico. ^EApoyo económico. ^FIdea original y coordinador de toda la investigación

■ RESUMEN

La satisfacción laboral es un estado emocional que identifica la percepción subjetiva con sus experiencias y expectativas en el trabajo. Esto puede afectar a la calidad del servicio que se ofrece. Con el fin de conocer la satisfacción laboral de los técnicos deportivos especializados en barranquismo y media montaña, se ha aplicado la escala de satisfacción laboral para técnicos deportivos desarrollada por Sánchez Alcazar Martínez y Parra Meroño en una muestra de 114 empleados. Los resultados obtenidos coinciden con los observados por otros autores donde las dimensiones mejor valoradas son “seguridad” y “promoción”, siendo la “remuneración” la que obtuvo valores más bajos. Además, se ha identificado la “edad” y la “experiencia” como variables que influyen en algunas de las áreas. Sería importante ampliar el estudio y tratar las variables que influyen en la satisfacción laboral de los técnicos deportivos especializados en barranquismo, con el fin no solo de aumentar su calidad de vida, si no de mejorar la calidad del servicio prestado.

■ PALABRAS CLAVE

bienestar laboral, deportes de aventura, ambiente laboral, monitor, guía deportivo



■ ABSTRACT

Job satisfaction is an emotional state that identifies the subjective perception with their experiences and expectations at work. This can affect the quality of the service offered. In order to know the job satisfaction of sports technicians specialized in canyoning and mid-mountain, the job satisfaction scale for sports technicians developed by Sánchez Alcazar Martínez and Parra Meroño was applied to a sample of 114 employees. The results obtained coincide with those observed by other authors, where the most highly valued dimensions are “safety” and “promotion”, with “remuneration” obtaining the lowest values. In addition, “age” and “experience” have been identified as variables that influence some of the areas. It would be important to extend the study and address the variables that influence the job satisfaction of specialized canyoning sports technicians, in order not only to increase their quality of life, but also to improve the quality of the service provided.

■ KEY WORDS

work wellness, adventure sports, work environment, instructor, sports guide

■ INTRODUCCIÓN

A principios del siglo XX, el interés por conocer la satisfacción laboral (SL), entendida como “el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo” (1), aumentó notoriamente, incluyendo consideraciones más amplias a finales del siglo para estudiar cómo influye la calidad de vida laboral en aspectos como el desarrollo personal o la salud mental (2). En cuanto a la evaluación de este aspecto principalmente se han desarrollado dos tipos de instrumentos: 1) los que evalúan la SL a nivel global y 2) los que la evalúan teniendo en cuenta las diferentes dimensiones que la conforman, es decir, analizando los diferentes componentes por lo que está formada, recomendándose utilizar éstos últimos ya que permiten conocer los puntos débiles, establecer objetivos y realizar las intervenciones necesarias (3). La SL es un aspecto muy importante a tener en cuenta debido a su influencia en aspectos como el clima laboral y el rendimiento (4), la calidad del servicio prestado, el absentismo o el abandono del trabajo (5,6), afectando directamente en cómo el cliente percibe el servicio. En cuanto a las especialidades que se analizan en este estudio, en primer lugar el barranquismo es una actividad recreativa que consiste en realizar un recorrido por los espacios naturales, conocidos como barrancos, combinando la escalada,



el rápel, natación y senderismo, siguiendo el curso de un río (7,8). Por otro lado, el terreno donde se pueden realizar actividades físicas sin necesidad de utilizar ayudas mecánicas para progresar sin peligro se conoce como media montaña (9). En ambos casos, la persona que está al frente de la actividad debe ser un técnico deportivo (TD), también conocido bajo el nombre de monitor o entrenador (10).

Por otro lado, existen numerosos mediadores que influyen en la SL. En primer lugar, Sánchez Alcazar Marínez et al. (11) observaron en su estudio que las mujeres perciben mayor seguridad y posibilidad de promoción, contrastando con los resultados obtenidos por Medina Rodríguez et al. (12), donde los hombres percibieron mayor seguridad de continuar en su puesto de trabajo, disponibilidad de recursos materiales y estiman que su trabajo está más reconocido, aunque toda la muestra en general se sentía insatisfecha en ambos aspectos. En cuanto a la SL general, no existe una respuesta consensuada, ya que algunos autores indican que los hombres se sienten más satisfechos que las mujeres (1,13), mientras otros indican lo contrario (11,14). Cabe destacar que, independientemente del género de los participantes, la remuneración es la dimensión peor valorada, como indican varios autores (11,15,16). En segundo lugar, Muñoz Méndez et al. (17) observaron que la satisfacción con la remuneración recibida por el trabajo mantiene una relación negativa con la edad, es decir, cuanto mayor es la persona, menos satisfecha está con su sueldo, contrastando con los resultados obtenidos por otros autores quienes indican que medida que los trabajadores son más mayores, más satisfechos se sienten (13,14). Por otro lado, en cuanto a la experiencia en el puesto de trabajo, algunos autores han observado en sus estudios que esta variable influye positivamente en la satisfacción con las condiciones de trabajo (17) y con la SL general (18). Finalmente, en los artículos revisados se han observado otras variables que afectan a la SL, como disponer de un contrato fijo, que aumenta la satisfacción con las condiciones de trabajo (17), la sensación de seguridad y de promoción, disminuyendo ésta si el contrato es temporal, además de disminuir la satisfacción con la remuneración al aumentar las horas de trabajo (11).

En la literatura actual se pueden encontrar numerosos estudios que evalúan la SL en diferentes ámbitos laborales, como el sanitario (19,20) o en el educativo (17,21,22), sin embargo, los artículos enfocados en evaluar la SL dentro del sector deportivo, específicamente la de los TD, son escasos y más en las especialidades de barranquismos y media montaña. Por ello, el presente estudio se realiza con el objetivo de conocer el nivel de SL en este sector a través de un instrumento que tiene en cuenta diferentes áreas, teorizando dos posibles hipótesis: 1) la remuneración va a ser la dimensión peor valorada; y 2) la edad y la experiencia mantienen una relación positiva con la SL.



■ MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Participantes

Siguiendo la metodología propuesta por Salkind (23), se utilizó el muestreo no probabilístico basado en un muestreo por conveniencia para determinar el tamaño de la muestra. Además, se tuvieron en cuenta tres criterios de inclusión: a) contar con el título de TD especializado en barrancos o media montaña; b) estar dado de alta como TD en la especialidad mencionada durante la participación en el estudio; y c) firmar el consentimiento informado.

La muestra del estudio estuvo formada por 114 TD de 33,74 años de media ($SD=7,74$) y con una experiencia de 5,47 años de media ($SD=2,20$), donde el 86,8% ($N=99$) eran hombres y el 13,2% restante ($N=15$) eran mujeres. Además, las dos especialidades incluidas en el estudio tienen una representación muy equilibrada, siendo el 46,5% ($N=53$) especialistas en Barrancos y el 53,5% ($N=61$) en Media Montaña. En la tabla 1 se recogen todos los datos sociodemográficos de la muestra.

Tabla 1. Caracterización de la muestra (N=114)

Variable	Categorías	N	%
Sexo	Hombre	99	86,8
	Mujer	15	13,2
Ubicación del centro	Barrancos	53	46,5
	Media Montaña	61	53,5
Variable		M	SD
Edad		33,74	7,54
Años de experiencia		5,47	2,20

N: Número; %: Porcentaje; SD: Desviación Estándar; M: Media

2.2 Procedimiento

El diseño del estudio es descriptivo de corte transversal, empleando una metodología cuantitativa (24). En cuanto al método empleado para acceder a la muestra, se solicitó la colaboración de las distintas asociaciones de empresas de Turismo Activo de España para que dirigieran un correo electrónico elaborado por el equipo de investigación que incluía la presentación del estudio, el consentimiento informado y el enlace URL de acceso al instrumento que fue elaborado con la herramienta Google Forms, a todas las empresas que ofertasen actividades de barranquismo o media montaña, reenviando el correo a sus empleados en caso de querer colaborar con la investigación.



El tiempo medio que se empleó en la realización del cuestionario fue de 10 minutos. Todos los datos fueron recogidos de forma anónima entre los meses marzo y septiembre 2023.

2.3 Instrumentos

La información necesaria para llevar a cabo esta investigación se recopiló a través de dos instrumentos. En primer lugar, se desarrolló un cuestionario con cuatro preguntas orientadas a conocer las características sociodemográficas de la muestra (sexo, edad, ubicación del centro y años de experiencia).

A continuación, se administró la Escala de satisfacción laboral para TD (CSLTD) desarrollada y validada por Sánchez Alcazar Martínez y Parra Meroño (25) para conocer la satisfacción laboral de los empleados de este sector. Se trata de un instrumento formado por 28 ítems distribuidos en cinco dimensiones: 1) Satisfacción con la seguridad en el trabajo (por ejemplo: “el momento actual que atraviesa la empresa es excelente”); 2) con la promoción (por ejemplo: “valoro muy bien el trabajo de los jefes directos”); 3) con la remuneración (por ejemplo: “mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa”) ; 4) con las condiciones de trabajo (por ejemplo: “creo que mi trabajo es agradable”); y 5) con los factores extrínsecos (por ejemplo: “el funcionamiento de los departamentos es excelente”). En cuanto al ítem negativo (el número 6), éste fue invertido para facilitar el análisis de las respuestas. Finalmente, los autores reportaron unos valores de fiabilidad a partir del coeficiente de alfa de Cronbach de 0,86 para la escala en global, y superiores a 0,60 en todas las subescalas.

■ RESULTADOS

3.1 Análisis estadístico

En primer lugar, y con el objetivo de determinar si el supuesto de normalidad se cumplía, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Sminov para analizar la distribución de los datos. Los resultados obtenidos demostraron que el supuesto de normalidad no se cumplía ($p < 0,005$), por lo que se decidió utilizar pruebas estadísticamente no paramétricas.

A continuación, se llevó a cabo el análisis de las diferencias encontradas en las puntuaciones de cada dimensión que constituyen el CSLTD, teniendo en cuenta el campo en el que se habían especializado los TD y utilizando la prueba U de Mann Whitney. Por otro lado, se empleó la prueba de Rho de Spearman determinando así el grado de relación entre las cinco dimensiones que componen el instrumento en función de la edad



y los años de experiencia en ese puesto, siguiendo las indicaciones de Mondragón Barrera (26) para interpretar los resultados, clasificándolos en 5 niveles: 1) Correlación baja (0,01-0,10); 2) Correlación media (0,11-0,50); 3) Correlación fuerte (0,51-0,75); 4) Correlación alta (0,76-0,90); y 5) Correlación perfecta (>0,91).

Finalmente, se evaluó la fiabilidad de las escalas psicométricas en base a la consistencia interna, mediante el coeficiente de alfa de Cronbach y el Omega de McDonald, calculado mediante el modelo de máxima verosimilitud (Omega ML), utilizando los valores indicados por Nunnally y Bernsteins (27) para interpretar los valores obtenidos, de forma que la fiabilidad puede ser baja (<0,70), satisfactoria (0,71-0,90) o excelente (>0,91).

En cuanto a los datos, se utilizó la media (M) y la desviación estándar (SD) para representar las puntuaciones obtenidas en CSLTD, y el número (N) y porcentaje (%) para las variables sociodemográficas, además del software Statical Package of Social Science (versión 23) en MAC para realizar los análisis.

En la tabla 2 se comparan los resultados obtenidos en las diferentes dimensiones anteriormente mencionadas (seguridad, promoción, remuneración, condiciones de trabajo y factores extrínsecos), de forma global y en función de las especialidades del técnico deportivo. Respecto a la evaluación de las puntuaciones globales obtenidas, destacan dos dimensiones, “seguridad” y “promoción”, con valores superiores a 4 en sus medias (M=4,07; M=4,15 respectivamente), sin encontrar diferencias significativas al analizarlas en función de la especialidad, aunque los empleados de media montaña manifiestan percibir mayor seguridad que sus compañeros de barrancos. Por otro lado, podemos observar diferencias en las medias de “remuneración” y “condiciones de trabajo” en función de la especialidad, estando únicamente cerca de la diferencia estadística la segunda dimensión (p=0,051). Por último, tampoco se encontraron diferencias en la dimensión “factores extrínsecos” en función de las especialidades, en la que se incluyen ítems relacionados con el ambiente laboral y el reconocimiento.

Tabla 2. Descriptivos y diferencias de cada dimensión del CSLTD en función de la especialidad

Dimensión	Especialidad			p
	Global	Media Montaña	Barrancos	
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
Seguridad	4,07 (0,70)	4,20 (0,58)	4,07 (0,78)	0,172
Promoción	4,15 (0,52)	4,15 (0,48)	4,16 (0,56)	0,889



Dimensión	Especialidad			p
	Global	Media Montaña	Barrancos	
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
Remuneración	2,67 (1,06)	2,78 (1,03)	2,57 (1,09)	0,255
Condiciones de trabajo	3,86 (0,61)	3,99 (0,60)	3,75 (0,60)	0,051
Factores extrínsecos	3,33 (0,96)	3,39 (0,92)	3,27 (1,00)	0,696

Nota: valor de p es significativo < 0,05*. M = media; SD = desviación estándar. Cada puntuación obtenida está basada en una escala Likert (1-7): 1 “Totalmente en desacuerdo”; 2 “Bastante en desacuerdo”; 3 “Algo en desacuerdo”; 4 “Indiferente”; 5 “Algo de acuerdo”; 6 “Bastante de acuerdo”; 7 “Totalmente de acuerdo”.

En la tabla 3 se muestran los datos relativos a las diferentes dimensiones en función de dos variables sociodemográficas, edad y años de experiencia, a través de los coeficientes de correlación de Spearman (ρ). En cuanto a la primera dimensión, “seguridad”, los datos obtenidos sugieren que la percepción de ésta aumenta con la edad, es decir, se observa una correlación positiva moderada en la puntuación global y específica en la especialidad de barrancos. Por otro lado, las correlaciones en las dimensiones “promoción” y “remuneración” son bajas y no significativas con las dos variables, a excepción de la diferencia estadística ($p=0,016$) entre media montaña y “remuneración” en función de la edad.

Tabla 3. Correlación entre las dimensiones del CSLTD y la edad y los años de experiencia.

Dimensión	Edad ρ (p)			Años de Experiencia ρ (p)		
	Global	Media montaña	Barranco	Global	Media Montaña	Barranco
Seguridad	0,41 (0,001)	0,23 (0,087)	0,55 (<0,001)	0,17 (0,066)	0,21 (0,127)	0,17 (0,182)
Promoción	0,02 (0,837)	-0,02 (0,875)	0,01 (0,900)	0,08 (0,357)	0,09 (0,500)	0,03 (0,805)
Remuneración	0,03 (0,733)	0,33 (0,016)	-0,23 (0,069)	0,01 (0,893)	0,14 (0,308)	-0,47 (0,720)
Condiciones de trabajo	-0,01 (0,840)	0,03 (0,802)	-0,15 (0,240)	-0,05 (0,594)	0,02 (0,844)	-0,06 (0,596)
Factores extrínsecos	0,01 (0,947)	0,15 (0,264)	-0,10 (0,425)	0,06 (0,468)	0,09 (0,492)	0,06 (0,631)

La correlación es significativa al ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Cada puntuación obtenida en el CSLTD se basa en una escala Likert (1-7)

Finalmente, en la tabla 4 se muestran los valores de alfa de Cronbach y Omega de McDonald con el objetivo de analizar la consistencia interna, considerando aceptables los valores de alfa mayores o iguales a 0,7 (27).



En base a los resultados obtenidos, se puede confirmar que todas las dimensiones muestran una consistencia interna satisfactoria, aunque la dimensión “condiciones de trabajo” obtuvo valores muy próximos al umbral mínimo ($\alpha = 0,701$, $\Omega = 0,703$), de forma que sería interesante revisar los ítems de cara a futuros estudios para mejorar su consistencia.

Tabla 4. Estadísticos alfa de Cronbach y Omega de McDonald

Dimensión	Consistencia interna	
	alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Seguridad	0,783	0,787
Promoción	0,747	0,787
Remuneración	0,902	0,904
Condiciones de trabajo	0,701	0,703
Factores extrínsecos	0,897	0,910

■ DISCUSIÓN

Este estudio se ha llevado a cabo con el objetivo de conocer el nivel de SL de los TD de barranquismo y media montaña, teniendo en cuenta las diferentes áreas que influyen en ella. En relación a las hipótesis planteadas, sólo la primera se ha cumplido, corroborando que la satisfacción con el sueldo es menor que en las otras dimensiones, mientras que la segunda hipótesis donde se planteaba una relación positiva entre la SL y las variables “edad” y “experiencia” sólo se ha observado en una dimensión, siendo no significativa con el resto de dimensiones.

En primer lugar, el área peor valorada, donde la muestra se siente más insatisfecha, es la “remuneración”, estando en línea con los resultados obtenidos por autores como Sánchez Alcaraz Martínez et al. (11), quienes evaluaron la SL en TD especializados en pádel y natación y por Aznar-Ballesta y Vernetta Santana (15) en su estudio realizado con 60 TD utilizando *Overall Job Satisfaction* (28), entre otros autores (16,29,30), pudiéndose deber principalmente a los tipos de contratos habituales en esta profesión, donde Puyana et al. (18) reportaron que el 28,4% de la muestra participante en el estudio trabajaba sin contrato, mientras que el 54,5% de los que sí tenían contrato trabajaban a tiempo completo, que aunque supone más de la mitad sigue siendo una cifra baja, destacando también el elevado porcentaje de contratos temporales. En este contexto, algunos autores han observado cómo el trabajo temporal afectaba negativamente a la salud mental de los trabajadores debido principalmente al estrés laboral y a la incertidumbre (31,32).



En segundo lugar, las dimensiones mejor valoradas han sido la “seguridad” y la “promoción”, coincidiendo esta última con los resultados obtenidos en otro estudio de objetivos similares (33). Sin embargo, Esparza et al. (30), quienes aplicaron el CSLTD en instructores de entrenamiento funcional, observaron que sus participantes mostraban mayor satisfacción con las condiciones de trabajo, seguido de los factores extrínsecos, siendo la seguridad la segunda dimensión peor valorada.

Esta diferencia entre los TD y los instructores de entrenamiento funcional se puede deber a que, en el caso de la seguridad, en España, el barranquismo y la media montaña son actividades relativamente especializadas y, por lo tanto, podrían tener un número menor de TD en comparación con actividades más populares como el entrenamiento funcional (34), actividad que ha ganado popularidad en los últimos años debido a su enfoque en el desarrollo de habilidades físicas útiles para la vida diaria y el rendimiento deportivo (35). En consecuencia, existe un menor nivel de competencia por los puestos de TD de montaña respecto al de instructor de entrenamiento funcional (36).

Por otro lado, se ha observado que la edad y los años de experiencia no influyen en la satisfacción con la capacidad de promoción ni en la remuneración, a excepción de los TD de media montaña donde la edad tiene un impacto positivo con la remuneración, difiriendo con los resultados obtenidos por López Soriano et al. (19) en su estudio realizado con una muestra del sector sanitario donde los trabajadores más antiguos (con más años de experiencia en ese centro) obtuvieron puntuaciones muy bajas en cuanto a la satisfacción con su capacidad de promoción. Además, algunos autores han reportado una relación entre la edad y la satisfacción del empleado con su sueldo, tanto negativa en un estudio realizado con profesores (17) como positiva (13,14). La inexistencia de una relación, ya sea positiva o negativa, entre la SL con la promoción y la edad o la experiencia en el ámbito laboral seguramente se deba a que los TD de barranquismo y media montaña trabajan en un puesto fijo, en este caso como guías, en el que no cabe la posibilidad de ascender (37)

Finalmente, la satisfacción con las condiciones de trabajo tampoco parece verse afectada por las variables analizadas, a diferencia de lo que indicaron Muñoz Méndez et al. (17) donde la SL en esta dimensión se veía positivamente influenciada por los años de experiencia del trabajador. Esta relación positiva puede estar causada por diferentes factores, como el hecho de que mayor antigüedad en un puesto de trabajo a veces va acompañada por una serie de beneficios, mejorando así las condiciones de trabajo y la satisfacción en esta dimensión (38).



■ CONCLUSIONES

En resumen, el presente estudio ha analizado la SL de los TD, tanto de barranquismo y como de montaña, obteniendo resultados similares a otros estudios en la valoración de ciertas áreas, como ocurre con la “remuneración”, dimensión peor calificada en este estudio, o la promoción, siendo ésta de las que mejores puntuaciones ha obtenido. Además, se han encontrado diferencias significativas en la satisfacción con la seguridad en función de la edad para la especialidad de barrancos, al igual que ocurre con la remuneración en la especialidad de media montaña, observando cómo aumentan ambas, cuanto mayor es la edad del técnico.

■ LIMITACIONES Y CAMINOS FUTUROS

Limitaciones

Las principales limitaciones que se encuentran en el estudio son: 1) la notable diferencia entre la muestra masculina (N=99) y la femenina (N=15), pudiendo influir en los resultados obtenidos y en el análisis comparativo de la SL en función del sexo; 2) no se tiene en cuenta cuánto tiempo lleva trabajando el empleado en la empresa actual, pudiendo ser relevante a la hora de analizar la SL y 3) la escasez de artículos que analizan la SL en TD limitando el contraste de los resultados. En cuanto a futuras investigaciones, se propone analizar, no sólo la SL de los empleados, sino también la satisfacción con el servicio de los clientes, pudiendo evaluar así la relación entre la satisfacción del trabajo y del cliente, realizar un análisis en función del sexo con una muestra más equitativa y analizar la SL de técnicos deportivos de barranco y media montaña al no encontrar estudios enfocados en este ámbito.

Aplicaciones

En cuanto a la aplicación de los resultados obtenidos, conocer el grado de satisfacción de las diferentes dimensiones, aporta información de gran interés a los gestores deportivos, permitiendo mejorar las condiciones de sus trabajadores, lo que repercutirá a su vez en la satisfacción de los clientes.

■ REFERENCIAS

1. Alcívar RB, Sánchez SA, Moreno AM. Monitores deportivos, satisfacción laboral. *SPORT TK-Rev Euroam Cienc Deporte* [Internet]. 1 de julio de 2020 [citado 29 de diciembre de 2023];39-46. Disponible en:



<https://revistas.um.es/sportk/article/view/431101>

2. Vega MMC, Urra GM, Bernales GS. Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*. 2010;19(2):21-36.

3. Nieto DA, Riveiro JMS. La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Rev Investig Educ [Internet]*. 1 de julio de 2004 [citado 17 de enero de 2024];22(2):519-34. Disponible en: <https://revistas.um.es/rie/article/view/98701>

4. Romero JLM, Rosado ZMM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemp Educ Política Valores [Internet]*. 1 de diciembre de 2019 [citado 16 de enero de 2024]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

5. Martínez BJSA. Nivel de satisfacción laboral de los socorristas de playa. *EmásF Rev Digit Educ Física*. 2012;(19):130-7.

6. Bardera Mora P, Osca Segocia A, González Camino López G. Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo la accidentalidad. *Ansiedad Estrés [Internet]*. 2002 [citado 18 de enero de 2024];275-84. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-19259>

7. Hardiman N, Burgin S. Adventure recreation in Australia: a case study that investigated the profile of recreational canyoneers, their impact attitudes, and response to potential management options. *J Ecotourism [Internet]*. marzo de 2010 [citado 24 de enero de 2024];9(1):36-44. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14724040902863333>

8. Hardiman N, Burgin S. Canyoning adventure recreation in the Blue Mountains World Heritage Area (Australia): The canyoneers and canyoning trends over the last decade. *Tour Manag [Internet]*. 1 de diciembre de 2011 [citado 24 de enero de 2024];32(6):1324-31. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517711000057>

9. Sánchez Hernández AF. Accidentes de montaña. Siniestros, rescates y acciones preventivas de los deportes de montaña en España [Internet] [<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>]. Universidad de Zaragoza; 2016 [citado 26 de enero de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157755>

10. Romero Granados S. El perfil del técnico deportivo. *Man Básico Téc Deport Un Club Todo Lo Que Necesitas Saber En Tu Labor Téc Deport Pp* 53-75. 2010;

11. Sánchez Alcazar Martínez BJ, Gómez Mármol A, Parra Meroño MC, García Montiel JA. Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación. *Apunts Educ Física Deport [Internet]*. septiembre de 2014 [citado 29 de diciembre de 2023];(117). Disponible



en: <https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/3123>

12. Medina Rodríguez RE, Ceballos Gurrola O, Giner Bagües E, Marqués Molías L. Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una dirección de deportes municipal. *Apunts Educ Física Esports* [Internet]. 2009 [citado 18 de enero de 2024]; Disponible en: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/44709>

13. Pozos Magaña MG, Jasso Soto ME. Nivel de satisfacción percibida por enfermería con el servicio otorgado por la central de equipos y esterilización. *Rev CONAMED* [Internet]. 2016 [citado 19 de enero de 2024];21(Extra 3):133-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302305>

14. Alonso Martín P. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Rev Psicol Trab Las Organ*. 2008;24(1):25-40.

15. Aznar-Ballesta A, Vernetta Santana M. Perfil Profesional Y Satisfacción Laboral De Técnicos Deportivos: Profesional profile and job satisfaction of sports instructors. *Mater Para Hist Deporte* [Internet]. julio de 2023 [citado 17 de enero de 2024];(25):57-68. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=s3h&AN=174486352&lang=es&site=eds-live&custid=s5935452>

16. Mahamud BB, Campos-Izquierdo A, González-Rivera MD. Satisfacción laboral de los monitores de fitness españoles: un estudio comparativo entre edad, sexo, experiencia laboral y nivel de estudios. *Eur J Hum Mov* [Internet]. 2017 [citado 26 de enero de 2024];39:128-42. Disponible en: <https://eurjhm.com/index.php/eurjhm/article/view/427>

17. Muñoz Méndez T, Gómez Mármol A, Sánchez Alcaraz Martínez BJ. Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gest Educ* [Internet]. 2017 [citado 18 de enero de 2024];7(1):161-77. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

18. Grimaldi Puyana M, Sánchez-Oliver AJ, Alcaraz Rodríguez V, Pérez Villalba M. Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo. *Espiral Cuad Profr* [Internet]. 2017 [citado 19 de enero de 2024];10(21):140-8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6191813>

19. López-Soriano F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital omarcal de Murcia. *Rev Calid Asist* [Internet]. enero de 2001 [citado 24 de enero de 2024];16(4):243-6. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1134282X01774155>

20. Ávalos Martínez F, others. Satisfaccion laboral del los profesionales de enfermería de un Hospital de Granada. *Todo Hosp*. 2009;28-34.

21. Caprara GV, Barbaranelli C, Borgogni L, Steca P. Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *J Educ Psychol* [Internet].



diciembre de 2003 [citado 24 de enero de 2024];95(4):821-32. Disponible en: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0022-0663.95.4.821>

22. Somech A, Drach-Zahavy A. Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teach Teach Educ* [Internet]. julio de 2000 [citado 24 de enero de 2024];16(5-6):649-59. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0742051X00000123>

23. Salkind NJ, Escalona RL, Salmerón VV. *Métodos de investigación*. 1999;

24. Montero I, León OG. A guide for naming research studies in Psychology. *Int J Clin Health Psychol*. 2007;7(3):847-62.

25. Sánchez Alcazar Martínez BJ, Parra Meroño MC, others. Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD). *Cult Cienc Deporte*. 2013;8.

26. Mondragón Barrera MA. USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *Mov Científico* [Internet]. 1 de diciembre de 2014 [citado 1 de diciembre de 2023];8(1):98-104. Disponible en: <https://revmovimientocientifico.iber.edu.co/article/view/mct.08111>

27. Nunnally J, Bernstein I. Elements of statistical description and estimation. *Psychom Theory*. 1994;3(127).

28. Warr P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occup Psychol* [Internet]. 1979 [citado 23 de enero de 2024];52(2):129-48. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

29. Breitbach AP, Ulrich G. Job satisfaction in sport science and sports medicine, an international cross-sectional survey. *BMJ Open Sport Exerc Med* [Internet]. 1 de abril de 2023 [citado 20 de febrero de 2024];9(2):e001542. Disponible en: <https://bmjopensem.bmj.com/content/9/2/e001542>

30. Esparza AV, López-Yáñez TG, Dorado LAD, Villanueva MM. SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTRUCTORES DE ENTRENAMIENTO FUNCIONAL. 2020;

31. Barbado Solorzano JC, Martínez-Moreno A. Sports Centre Workers' Perceptions of Leadership, Engagement and Stress: TRABAJADORES DE CENTROS DEPORTIVOS PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO, ENGAGEMENT Y ESTRÉS. *Int J Med Sci Phys Act Sport Rev Int Med Cienc Act Física Deporte* [Internet]. marzo de 2022 [citado 6 de febrero de 2024];22(85):1-16. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=s3h&AN=156067545&lang=es&site=eds-live&custid=s5935452>



32. Kim W, Kim TH, Lee TH, Ju YJ, Chun SY, Park EC. Temporary work and depressive symptoms in South Korean workers. *Occup Med* [Internet]. 1 de agosto de 2017 [citado 16 de febrero de 2024];67(6):421-4. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx050>
33. Sánchez Alcazar Martínez BJ, Parra Meroño MC. La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. *Rev Int DERECHO Gest DEPORTE* [Internet]. enero de 2012 [citado 17 de enero de 2024];(18). Disponible en: <https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/3107>
34. aegm-guias A. Boletín nº36 (2020) - Asociación Española de Guías de Montaña (AEGM) [Internet]. 2021 [citado 19 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.aegm.org/bolegin-aegm-2020/>
35. Castillo LE. El Rol del Entrenamiento Funcional en la Prevención del Sedentarismo y sus Implicancias para la Salud [B.S. thesis]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la ...; 2023.
36. Secretaría General Técnica, editor. Anuario de estadísticas deportivas 2023 - Ministerio de Cultura y Deporte [Internet]. [citado 19 de abril de 2024]. Disponible en: https://www.libreria.cultura.gob.es/libro/anuario-de-estadisticas-deportivas-2023_10233/
37. Ciclo final [Internet]. [citado 7 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://educagob.educacionyfp.gob.es/enseanzas/deportivas/grado-medio/especialidades/tecnico-deportivo-barrancos/segundo-nivel.html>
38. Nakamura DA, Díaz CCG, López SR. Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE Rev Electrónica Científica Investig Educ* [Internet]. 20 de septiembre de 2018 [citado 24 de febrero de 2024];4(1):503-13. Disponible en: <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>