

# Situación laboral de los entrenadores personales en la Comunidad Valenciana

Antonio Campos<sup>1</sup>, María Dolores González<sup>2</sup>, Carlos Pablos<sup>3</sup> & Juan A. Mestre<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad Politécnica de Madrid.

<sup>2</sup>Universidad de Alcalá.

<sup>3</sup>Universidad Católica de Valencia.

Rebut: 5-3-2012

Acceptat: 2-5-2012

## Situación laboral de los entrenadores personales en la Comunidad Valenciana

*En este estudio se describe el perfil laboral de las personas que trabajan en el entrenamiento personal. La metodología utilizada es cuantitativa de corte descriptivo, para establecer dicha metodología los procedimientos que se han seguido son los propios de la encuesta. Se han realizado entrevistas individuales y estandarizadas por medio de cuestionario a 600 personas que trabajaban en el ámbito de la actividad física y del deporte. El objetivo de esta investigación es conocer la situación profesional de las personas que trabajan como entrenadores personales para poder optimizar la formación de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte y mejorar el mercado laboral del entrenador personal. En este estudio se obtiene como resultado que el entrenamiento personal se está convirtiendo en un ámbito de actuación profesional importante y que es generador de muchos nuevos empleos en la actividad física y deporte. Asimismo, la plurifuncionalidad en el entrenamiento personal es mayoritaria, aunque hay que remarcar su mayor vinculación con la rehabilitación física mediante el ejercicio físico, por su orientación hacia la salud, y con la dirección y organización, por la tendencia hacia el autoempleo y la autoorganización. Igualmente, la intervención profesional en poblaciones de tercera edad y turistas es muy significativa. Además, se obtiene que existe un elevado índice de contratación temporal, de subcontratación, de desarrollo de una jornada laboral superior a 40 horas semanales y de ausencia de contratación.*

**Palabras clave:** Ocupación, entrenador personal, profesión, empleo.

## Employment situation of personal trainers in the Valencian Community

*In this study, the working profile of people that work in personal training is described. The study's design was descriptive quantitative and, therefore, procedures used were those particular to surveys. Individual interviews, standardized through a questionnaire, were carried out with 600 people working in the field of physical activity and sport. The objective of this research is to get to know the professional situation of those people who work as personal trainers in order to optimize initial training of Sports Sciences graduates, and improve job opportunities for personal trainers. Results show that personal training is becoming an important field of employability, creating many new jobs in physical activity and sport. Likewise, multi-functionality in personal training is predominant, although there is a closer link with physical rehabilitation through physical exercise, as it is health-oriented, and with management and organisation, for its tendency towards self-employment and self-organization. Moreover, professional intervention in elderly and tourist populations is very significant. There is also a high rate in temporary contracts, subcontracts, working weeks of over 40 hours, and lack of contract.*

**Keywords:** Employability, personal trainer, profession, job

### Correspondència

Antonio Campos Izquierdo

Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF  
Universidad Politécnica de Madrid  
C/ Martín Fierro, s/n  
28008 Madrid  
antonio.campos.izquierdo@upm.es

## Introducción

El sistema social que determina la actividad física y del deporte en sus múltiples manifestaciones ha continuado su apertura, por un lado incrementando la vertiente espectacular del deporte de alto nivel y, por otro diversificando la actividad física y del deporte en la que se implica una mayor población practicante que es cada vez más plural en términos de género, edad, formación académica y condición socioeconómica (García Ferrando, 2001).

Al respecto, según Gabiña (1996), en España, el consumo relacionado directa e indirectamente con el deporte oscila entre el 1.5% y el 3% del producto interior bruto y con perspectivas de crecimiento. Además, según Andreff y Weber (1995), la financiación pública del deporte en España es de alrededor del 0.25% del producto interior bruto, y en los países europeos oscila entre el 0.2% y el 0.6%.

Además, el deporte es un factor generador de empleo, aunque es difícil de cuantificar y de delimitar (Madella, 2003), en Europa representa alrededor del 2% de los puestos de trabajo (Andreff y Weber, 1995). Por su parte, en España se estiman en 200.000 los empleos relacionados directamente con el deporte, a los que habrían que sumar los empleos indirectos (Consejo Superior de Deportes, 2000).

A todo lo anterior debe añadirse que supone una reducción de gastos en sanidad pública a corto, medio y largo plazo y, como describen Martínez Serrano, Campos Izquierdo, Pablos y Mestre (2008), una mayor productividad laboral y un menor absentismo laboral. Según el Consejo Superior de Deportes (2000), la Conferencia Mundial de Ministros y Altos Funcionarios de la Educación Física y el Deporte expuso que un gasto de un dólar en deporte representa de cara al futuro un ahorro de tres dólares en inversión sanitaria o social.

Pero lo que caracteriza al deporte no son los datos numéricos expuestos anteriormente, sino que la importancia del mismo estriba en los beneficios que produce la práctica deportiva a los propios ciudadanos y ciudadanas que, a nivel general, entre otros, son atender a la mejora y/o mantenimiento de la salud psicológica y física desde el aspecto de la prevención, pero también terapéutico; favorecer el desarrollo del ser humano mediante la educación integral en esta actividad que desarrolla habilidades, hábitos y conocimientos, y su carácter socializador como medio transmisor privilegiado de la cultura, de valores morales y éticos, integrador en un grupo, etc.; así como contribuir a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y al bienestar social (Campos Izquierdo, Pablos y Mestre, 2006).

Sin embargo, esta potencialidad se puede malograr y puede generar problemas si no se crea un entorno económico y jurídico adecuado, y se consigue el apoyo del Estado para mantener estos beneficios sociales e individuales del deporte (García Ferrando y Lagardera, 1998).

Igualmente, estos beneficios relacionados con la salud, la educación, la economía y los aspectos sociales dependen esencialmente de la intervención de los profesionales. Pero si el deporte no es dirigido, diseñado, planificado, desarrollado, organizado o evaluado por una persona competente y cualificada, con la titulación correspondiente, estos beneficios se pueden convertir en perjuicios y riesgos para la salud, la seguridad y la educación de los ciudadanos y para la sociedad; y además pueden determinar la calidad y eficiencia de los servicios deportivos (Campos Izquierdo, 2007). Igualmente, como explican Palomar y Espartero (2011), habrá que tener en cuenta la responsabilidad civil y penal de las personas que trabajan desempeñando funciones en el área del deporte sin la titulación adecuada y las entidades que los selecciona para desarrollar dichas funciones.

Asimismo, en las últimas décadas, la tendencia de las funciones laborales en el ámbito de la actividad física y del deporte realizadas por los profesionales ha sido de crecimiento y diversificación de las mismas, también hay una tendencia de crecimiento de las funciones laborales no predominantes en décadas anteriores, como en el caso del entrenamiento personal (Martínez del Castillo y Puig, 2002; Martínez Serrano, Campos Izquierdo, Pablos y Mestre, 2008)

El entrenador personal es un profesional cualificado que enseña y entrena a clientes, en una situación individual, en la realización de ejercicios apropiados y seguros, con el objetivo de incrementar su aptitud física y, en general, su salud (Roberts, 1996; Jiménez, 2005). Asimismo Forteza, Comellas y López (2004) determinan que es un profesional que se dedica al entrenamiento individualizado para personas que necesitan mejorar su condición física general o específica, para conseguir objetivos que van desde la salud hasta el alto rendimiento.

Según el anteproyecto de ley de ordenación del ejercicio de las profesiones del deporte del Consejo Superior de Deportes (2009) se puede entender al entrenador personal como un profesional que es licenciado en ciencias de la actividad física y del deporte que orienta, educa y entrena a personas de forma individualizada, diseñando, aplicando y evaluando programas deportivos y que tiene como objetivos mantener y mejorar la salud, el bienestar, la calidad de vida y el rendimiento de la persona.

También hay que remarcar que el entrenamiento personal se está convirtiendo en un ámbito de actuación profesional importante y que genera muchos nuevos empleos en el deporte (García y Martín, 2002; Contreras y González, 2003; Tojal, 2004; Isidro, Heredia, Pinsach y Costa, 2007).

No obstante, actualmente, en las diversas funciones laborales de la actividad física y del deporte, dentro de las cuales está el entrenamiento personal, existe un elevado porcentaje de personas que no tiene alguno de los diferentes tipos de titulaciones enumeradas en la tabla 1 (Camy, Chantelat y Le Roux, 1999; Consejo Superior de Deportes, 2000).

**Tabla 1.** Titulaciones de actividad física y deporte

<b>Enseñanzas universitarias</b>
– Licenciado en ciencias de la actividad física y del deporte o graduado en ciencias de la actividad física y del deporte
– Maestro especialista en educación física o graduado en educación primaria con mención en educación física.
<b>Enseñanzas de formación profesional</b>
– Técnico superior en animación de actividades físicas y deportivas.
– Técnico en conducción de actividades físico-deportivas en el medio natural.
<b>Enseñanzas deportivas de régimen especial</b>
– Técnico deportivo superior (de cada deporte).
– Técnico deportivo (de cada deporte).

Además, a estas personas no tituladas hay que sumarles que muchas de las que sí poseen alguna de las distintas titulaciones realizan funciones para las que su formación en la titulación no les capacita y cualifica. Esta cuestión determina que no existe una lógica entre la formación (titulaciones) y la función que se desarrolla, sino más bien que todas las formaciones sirven para todo. Por todo ello, se produce un solapamiento profesional (aunque la formación sea diferente), y, como consecuencia, una falta de lógica y coherencia tanto en este mercado laboral y profesional como en el sistema oficial de formaciones en relación con las titulaciones de actividad física y de deporte (Campos Izquierdo, 2008; Campos Izquierdo y González Rivera; 2009).

El mercado laboral del entrenador personal es considerado un sector totalmente atípico, el cual se caracteriza por la precariedad, inestabilidad e inseguridad laboral con una gran movilidad profesional, una frecuente pluriactividad y polifuncionalidad, así como un elevado porcentaje de contratación temporal (Martínez del Castillo, 1991; Camy, Chantelat y Le Roux, 1999; Consejo Superior de Deportes, 2000). También autores como Garrigós (2002) y Palomar y Espartero (2011) opinan que el mercado de los profesionales del deporte se caracteriza por una significativa presencia del «empleo oculto o sumergido» y de «subempleo». Además, según Primault (2006) y Campos Izquierdo (2010), la normativa relativa a los salarios, las condiciones de trabajo y las mejoras sociales está muy mal establecida y suele ser poco conocida en este mercado, debido, entre otras causas, a la falta de convenios colectivos y de organizaciones profesionales potentes; esta carencia crea discriminaciones muy importantes entre asalariados con idénticos niveles de competencias y responsabilidad.

Por todo ello, y considerando la importancia y relevancia de conocer la situación profesional de las personas que trabajan como entrenadores personales, los objetivos específicos de esta investigación con respecto al universo de personas que trabajan en funciones laborales del deporte en la Comunidad Valenciana, son:

- Analizar la situación laboral de las personas que trabajan en el entrenamiento personal, según funciones laborales, tipo de relaciones laborales, subcontratación y dedicación horaria.

- Conocer las entidades para las que trabajan las personas que desarrollan la función laboral de entrenamiento personal.
- Describir los instrumentos o elementos más utilizados en la selección de las personas que trabajan en el entrenamiento personal.

## Método

La metodología que se ha seguido en esta investigación ha sido cuantitativa de corte descriptivo (Alvira, 2004). En el desarrollo de esta metodología, los procedimientos que se han seguido son los propios de una encuesta seccional (Cea, 1998), aplicada a una muestra de personas que trabajan desarrollando funciones laborales de la actividad física y del deporte en la Comunidad Valenciana. La encuesta se ha realizado mediante una entrevista personal estandarizada, por medio de un cuestionario, en las instalaciones deportivas, a cada una de las personas seleccionadas de una muestra estadísticamente representativa.

Para establecer el universo objeto de estudio, el número de personas que trabajaban en funciones del deporte, se ha seguido el estudio de Martínez del Castillo (1992) sobre la proyección del mercado laboral del deporte, ya que, como explica Madella (2003), los puestos de trabajo referidos a este mercado de trabajo no se recogen estadísticamente de forma específica y por ello es difícil conocer exactamente su cuantificación, y han de deducirse de diversos cálculos, encuestas y estadísticas. El universo que se obtuvo fue de 10.000 personas que trabajaban en funciones del deporte en la Comunidad Valenciana.

## Participantes

El tamaño de la muestra fue de 600 personas que trabajaban desempeñando funciones en el ámbito del deporte en la Comunidad Valenciana en el año 2004. Dado una población de 10.000 personas según el estudio de Martínez del Castillo (1992), y trabajando con un intervalo de confianza del 95.5%, y suponiendo en la varianza poblacional el caso más desfavorable de  $p$  igual a 50%, luego  $q = 50%$ , el margen de error permitido de muestreo fue de  $\pm 4%$ .

La fijación de la muestra fue proporcional a la distribución de las personas según tamaño demográfico de los municipios y situación geográfica. Además, se realizaron diversos submuestreos que tenían como objetivo dispersar la muestra para que influyera positivamente en la precisión de las estimaciones (Sierra, 2001; Rodríguez, 2002). El tipo de muestreo fue probabilístico de tipo polietápico, estratificado, en primera fase, por conglomerados (Fink, 1995; Bryman, 2004), y las unidades de primera etapa fueron las provincias en que residían habitualmente las personas. El resto de unidades de etapa fueron en el siguiente orden hasta llegar a las unidades últimas, es decir a las personas a entrevistar que trabajaban desempeñando funciones relacionadas con del deporte. Estas etapas

son las siguientes (dentro de cada provincia seleccionada): comarca, municipio, instalación deportiva.

### Material y procedimiento

Siguiendo a García Ferrando (2002), una vez establecidos los objetivos, se elaboró y validó el instrumento utilizado para obtener la información, que fue una entrevista de tipo oral, individual y estandarizada por medio de un cuestionario, compuesto de preguntas cerradas y categorizadas (Fink, 1995; Bryman, 2004).

Para captar la información necesaria para los objetivos del estudio, se decidió partir del «Cuestionario de situación profesional de los recursos humanos de actividad física y deporte» (Campos Izquierdo, 2003) para valorar el proceso de selección de dichas personas y otras variables relacionadas y ya validado en estudios sobre recursos humanos del deporte (Campos Izquierdo, 2007; Campos Izquierdo, 2008). Del citado cuestionario fueron seleccionadas las preguntas relacionadas con los objetivos del presente estudio. Con respecto al contenido, fue validado por diez especialistas externos al equipo de investigación. En el pretest, el instrumento fue administrado a cincuenta personas pertenecientes al universo estudiado (Cea, 1998; García Ferrando, 2002). Todos los sujetos entendieron las preguntas y alternativas de respuesta, y no hubo valores perdidos.

La entrevista estructurada por medio del cuestionario estaba compuesta por 55 preguntas cerradas que recogían cuatro dimensiones relacionadas con las características sociodemográficas de los recursos humanos de la actividad física y deporte, las funciones de los recursos humanos de la actividad física y del deporte, así como las características laborales y formativas de estas personas. De este cuestionario, para el desarrollo del estudio, fue seleccionada la penúltima de las dimensiones citadas. Esta dimensión recoge información sobre la situación laboral, características contractuales y su tipología, dedicación contractual y horaria, antigüedad en la entidad, las entidades empleadoras, perspectivas de futuro e ingresos de las personas que trabajan desarrollando funciones de actividad física y de deporte. Abarca del ítem diecinueve al veinte, del veintidós al treinta y nueve y el ítem cincuenta y uno.

La investigación fue de corte transversal (Sierra, 2001), debido a que la recogida de la información se llevó a cabo durante el segundo semestre del año 2004. Las 600 entrevistas fueron realizadas por un único entrevistador, para obtener una mayor fiabilidad y validez en el estudio, y éstas se realizaron de forma personal, cara a cara, a cada uno de los individuos seleccionados de la muestra en sus respectivas instalaciones de trabajo (Fink, 1995; Bryman, 2004). Las entrevistas tuvieron una duración media de quince minutos.

Los análisis de datos fueron efectuados tras ser tabulados y mecanizados informáticamente. Se realizó un análisis descriptivo univariable y bivivariable, así

como un análisis a través de tablas de contingencia que incluyeron el valor de Chi-cuadrado de Pearson y su significación, y el coeficiente de correlación Phi. Para todo ello se empleó el paquete de programas SPSS para WINDOWS (V 14.0).

### Resultados

Para contextualizar el análisis de los resultados, hay que señalar que del total de las personas que trabajan desempeñando funciones de actividad física y deporte, en el entrenamiento personal trabaja el 10.7% y el número de personas sumando a los que trabajan en la actualidad y los que han trabajado anteriormente en el entrenamiento personal representa el 15.8%. Asimismo, se obtiene que el desarrollo de esta función tiene porcentajes similares en los distintos estratos de tamaño de población de los diferentes municipios.

También hay que resaltar que la mayoría (82%) de las personas que trabajan en entrenamiento personal, además realizan otra función laboral de actividad física y deporte (polifuncionalidad), donde el espectro de las mismas es la totalidad de las funciones, las mayoritarias son el cuidado y mantenimiento de la forma física en grupos (clases colectivas), la rehabilitación o readaptación física mediante ejercicio físico y la dirección y organización del deporte.

Además, dentro de las funciones laborales deseadas por las personas que trabajan en el campo de la actividad física y del deporte, pero que no realizan en la actualidad, la cuarta más deseada es el entrenamiento personal.

Por otra parte, el 38.7% de las personas que trabajan en entrenamiento personal lo desempeñan con personas de tercera edad, el 16.3% con turistas y el 7.9% lo hacen con discapacitados físicos o psíquicos.

Al hacer referencia al tipo de relaciones laborales entre las entidades y los entrenadores personales, se observa que en el 15.6% de las relaciones laborales no hay ningún tipo de contratación y el 37.5% de las relaciones laborales son del tipo denominado *autónomo* (véase tabla 2).

Asimismo, la tipología de los contratos que se realizan a las personas que trabajan en el entrenamiento personal es mayoritariamente temporal (55% de las contrataciones) (véase tabla 3).

**Tabla 2.** Porcentajes de las diferentes tipologías de relaciones laborales

Relaciones laborales	Porcentaje
Contrato	46,9%
Autónomo	37,5%
Sin contrato	15,6%

**Tabla 3.** Porcentajes de tipología de contratación

Tipología de contratación	Porcentaje
Contratación temporal	55%
Contratación indefinida	45%

**Tabla 4.** Porcentajes de dedicación horaria semanal

Dedicación horaria semanal	Porcentaje
Menos de 20 horas	14,1%
Entre 21 y 30 horas	6,3%
Entre 31 y 40 horas	32,8%
Más de 40 horas	46,8%

**Tabla 5.** Porcentaje de entidades

Entidades	Porcentaje
Empresas	87,5%
Entidades públicas	7,8%
Asociaciones o federaciones deportivas	4,7%

Además, la dedicación horaria de las personas que trabajan en el entrenamiento personal está muy diversificada, la jornada semanal de más de 40 horas es la mayoritaria, con un 46.8% (véase tabla 4).

Por su parte, la mayoría (64.1%) de las personas que trabajan en el entrenamiento personal tienen el interés y deseo de seguir desarrollando esta profesión durante toda su vida laboral. Por el contrario, las personas que no tienen ese interés laboral y profesional solamente representa el 12.5% y el 23.4% no sabe o no contesta.

También, hay que resaltar que el 50% de las personas que trabajan en entrenamiento personal está en una situación de subcontratación (la persona trabaja para una entidad diferente a la que organiza u oferta).

Al analizar las entidades para las que trabajan las personas que se dedican al entrenamiento personal se obtiene que éstas son diversas. Dentro de estas entidades, las mayoritarias son las empresas, ya que representan el 87.5% (véase tabla 5).

Además, la duración de las relaciones laborales con las entidades para aquellos que llevan trabajando menos de 4 años es del 65.6%, el 25.5% lleva entre 4 y 10 años y solamente el 8.9% lleva trabajando más de 10 años para la entidad actual.

Asimismo, los instrumentos o elementos más utilizados en la selección de las personas que trabajan en entrenamiento personal son el currículum vitae y las referencias o contactos que representan alrededor del 30% cada una, seguido por las entrevistas con el 22.5%.

## Discusión

Los datos obtenidos sobre el número de personas que trabajan en entrenamiento personal, tanto en la actualidad como a lo largo de su vida laboral, son superiores a los obtenidos por Martínez del Castillo (1991) y Campos Izquierdo (2003), y también es una de las funciones laborales más deseadas. Esto determina la tendencia de crecimiento del entrenamiento personal como ámbito de actuación profesional que genera empleo en la actividad física y del deporte (García y Martín, 2002; Madella, 2002; Contreras y González, 2003; Tojal, 2004). Asimismo, habrá que tener muy en cuenta los conocimientos, procedi-

miento y actitudes propias y específicas del entrenamiento personal, en la formación de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte.

Además, se observa, en esta investigación, una gran polifuncionalidad de las personas que trabajan en entrenamiento personal, tanto en la actualidad como a lo largo de su vida laboral, que coincide con Camerino, Miranda y Pigeassou (1995), Parker (2000), Comisiones Obreras (2000) y Campos Izquierdo (2008), y que está relacionada mayoritariamente con el cuidado y mantenimiento de la forma física en grupos (clases colectivas), la rehabilitación o readaptación física mediante ejercicio físico, debido a su orientación más específica hacia la salud, y la dirección y organización del deporte. Esta última función puede deberse esencialmente a que el porcentaje de autónomos obtenido en este estudio es superior al de Martínez del Castillo (1991), a nivel general, lo que también corrobora la opinión de Camy, Chantelat y Le Roux (1999), MacLean (2001) y Campos Izquierdo (2008) sobre el aumento del autoempleo en el entrenamiento personal en las últimas décadas.

Un aspecto relevante de los entrenadores personales es que la población específica con la que más desempeñan su actuación profesional son las personas de tercera edad (38.7%). La intervención profesional con este tipo de población está aumentando y la diversificación es una fuente generadora de empleo en el ámbito del deporte, que se prevé que crecerá en el futuro (McGuire, 1985; Jamet, 1998; Collins, 2003; Jiménez-Beatty, Graupera, Martínez del Castillo, Campos Izquierdo y Martín, 2007). Asimismo, hay que remarcar que los turistas (16.3%) son el segundo tipo de población específica, cuestión relevante debido a que el turismo es una de sus principales fuentes de empleo y de crecimiento de la economía.

En el 15.6% de las relaciones laborales entre los entrenadores personales y las empresas no hay ningún tipo de contratación, este resultado es superior al obtenido por Martínez del Castillo (1991), pero inferior al obtenido por González Rivera (2008). La presencia de empleo oculto ha aumentado en las últimas décadas y constituye una característica común y preocupante en este mercado laboral y profesional (Consejo Superior de Deportes, 2000; Garrigós, 2002; Primault, 2006).

Asimismo, la contratación en el entrenamiento personal es mayoritariamente temporal (55% de los contratos), superior al 45.7% obtenido por Martínez del Castillo en 1991, que ratifica lo explicado por Comisiones Obreras (2000), Consejo Superior de Deportes (2000) y Primault (2006), González Rivera (2008) sobre la tendencia al aumento de la temporalidad en esta profesión, debido a que nos encontramos ante un mercado en que el empleo se caracteriza por ser eventual, lo que se refleja en la inestabilidad laboral que padecen las personas que trabajan en este ámbito.

En cuanto a la dedicación horaria, aunque está muy diversificada, las personas que trabajan en el

entrenamiento personal con una jornada laboral semanal superior a las 40 horas son mayoría (46.8%), este porcentaje es superior a los obtenidos en las funciones del deporte por Martínez del Castillo (1991) y Campos Izquierdo (2003).

En referencia a la subcontratación, la mitad de las personas que trabajan en el entrenamiento personal presentan esta situación laboral. Según Lasunción (1992) existe demasiado prestamismo laboral encubierto por parte de los ayuntamientos que para desarrollar los programas deportivos subvencionan a entidades cuyo personal, en muchos casos, no está contratado para desarrollar dicha actividad. También, en otras ocasiones, ceden los servicios deportivos, entre los que está el entrenamiento personal, a empresas que no tienen los mismos objetivos que el ayuntamiento. Finalmente, en muchos de los casos, la relación con las empresas discurre sin establecerse apenas ningún control de las mismas ni de las actividades físico-deportivas desarrolladas por parte de los ayuntamientos. Garrigós (2003) manifiesta que muchas de las empresas que prestan servicios de actividad física y deporte dentro de la subcontratación son, incluso, más precarias que las tan cuestionadas socialmente empresas de trabajo temporal (ETT).

Al estudiar las entidades para las que trabajan los entrenadores personales, se obtiene que éstas son diversas, aunque mayoritariamente (87.5%) lo hacen para empresas, al igual que determinan Comisiones Obreras (2000), Augustin (2003) y Almeida (2007).

Los instrumentos en la selección de los entrenadores personales más utilizados han sido el currículum vitae y las referencias o contactos (31.7% y 38.1%, respectivamente), posteriormente las entrevistas con el 29.2%, al igual que obtienen Comisiones Obreras (2000), Augustin (2003) y Puig y Viñas (2006).

El elemento «referencias o contactos» es muy diversificado, al respecto autores como Martínez del Castillo (1991), Garrigós, (2002), Tojal (2004) y González Rivera (2008) expresan que es generalizado para la selección en el deporte y que en muchos casos determina las incertidumbres sobre la adecuación y lógica de dicho proceso y de los criterios utilizados y más aún si se realiza, como se describe posteriormente, sin tener en cuenta la formación inicial correspondiente (titulación de actividad física y deporte).

## Conclusiones

La profesión de las personas que trabajan en el entrenamiento personal está aumentando y es una de las funciones más desarrolladas y más deseadas, por lo que se está convirtiendo en un ámbito de actuación profesional importante y que genera muchos nuevos empleos. Por ello, se debería incluir los conocimientos, procedimientos y actitudes específicas del entrenamiento personal en la formación de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte.

En relación a las funciones laborales, la plurifuncionalidad en el entrenamiento personal es mayorita-

ria, aunque hay que remarcar su mayor vinculación con la rehabilitación o readaptación física, mediante ejercicio físico, por su orientación hacia la salud, y con la dirección y organización por la tendencia hacia el autoempleo y la autoorganización, cuestión también importante al abordar la formación de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte.

La intervención profesional del entrenamiento personal en poblaciones de tercera edad y turistas es muy significativa, por lo que debe tenerse en consideración en el empleo así como en la formación de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte.

En cuanto al tipo de relaciones laborales, muchas de las personas que trabajan en el entrenamiento personal no son contratadas. Asimismo, la mayoría es contratada temporalmente, y desarrolla una jornada laboral semanal superior a 40 horas. También hay que remarcar que la subcontratación está presente en la mitad de las relaciones laborales entre las entidades y los entrenadores personales. Además, las entidades para las que trabajan los entrenadores personales son diversas, aunque principalmente se encuentran empleados por empresas.

En relación a los instrumentos más utilizados en la selección para acceder al puesto de trabajo del entrenador personal, el hecho de tener contactos o referencias es un factor muy importante. Por todo ello, es importante que el proceso de selección de los entrenadores personales se realice de forma adecuada, en el que los instrumentos utilizados y procesos realizados tengan validez y sean fiables y para el que estas personas posean la titulación de actividad física y deporte correspondiente.

## Referencias

- Almeida, C. (2007). O emprego e as profissões do desporto. En J. Olimpo & J.M. Constantino (Coord.), *Em defesa do desporto* (pp. 123-145). Coimbra: Almedina.
- Alvira, F. (2004). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: C.I.S.
- Andreff, W. & Weber, W. (1995). Economía. En Hernández Vázquez, J.L. (Ed.), *La función social del deporte en la sociedad* (pp. 153-188). Madrid: M.E.C.
- Augustin, J.P. (2003). *Le sport et ses métiers – nouvelles pratiques et enjeux d'une professionnalisation*. Paris: La Découverte.
- Bryman, A. (2004). *Social research methods*. New York: Oxford University Press.
- Camerino, O., Miranda, J. & Pigeassou, C.H. (1995). La Actividad Física y el ocio. Análisis del mercado y planificación de la formación. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 1, 34-38.
- Campos Izquierdo, A & González Rivera, M. D. (2009). The labour market of the professionals of the physical activity and of the sport in Spain. *Esporte e Sociedade*, 11.

- Campos Izquierdo, A. (2003). La organización de la actividad física y del deporte en las instalaciones deportivas de la Comarca Burgalesa de la Ribera del Duero respecto a los profesionales de la actividad física y del deporte. En Universidad de Granada (eds), *II Congreso Mundial de Ciencias de la actividad física y del deporte*. Granada: Universidad de Granada.
- Campos Izquierdo, A. (2007). Los profesionales de la actividad física y deporte como elemento de garantía y calidad de los servicios. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 7, 51-57.
- Campos Izquierdo, A. (2008). La organización de los recursos humanos de la actividad física y deporte desde la perspectiva de sus funciones. *Motricidad*, 21, 142-167.
- Campos Izquierdo, A. (2010). *Dirección de recursos humanos en las organizaciones de la actividad física y del deporte*. Madrid: Síntesis.
- Campos Izquierdo, A., Pablos, c. & Mestre J.A. (2006). *La estructura y gestión del mercado laboral y profesional de la actividad física y deporte*. Sevilla: Wanceulen.
- Camy, J., Chantelat, P. & Le Roux, N. (1999). *Sport et emploi en Europe*. France: Comisión Europeenne.
- Cea, M. A. (1998). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Collins, M. F. (2003). Social exclusion from sport and leisure. En B. Houlihan (ed.), *Sport and Society* (pp. 67-88). Boston: Little Brown.
- Comisiones Obreras (2000). *Informe cuantitativo y cualitativo de gimnasios y piscinas*. Madrid: CC.OO.
- Consejo Superior de Deportes (2000). *El deporte español ante el siglo XXI*. Madrid: CSD.
- Consejo Superior de Deportes (2009). *Borrador de anteproyecto de ley sobre ordenación del ejercicio de determinadas profesiones del deporte*. Madrid: C.S.D.
- Contreras, O.R. y González, J.M. (2003). Evolució de les tendències professionals del titulat en Educació Física i en Ciències de l'Actividad Física i el l'Esport des del 1975 fins a l'actualitat. *Apunts. Educació Física i esports*, 73, 19-23.
- Fink, A. (1995). *How to sample in surveys*. Thousand Oaks: Sage.
- Forteza, K., Comellas, J. & López, P. (2004) *El entrenador personal. Fitness y salud*. Barcelona: Hispano Europea.
- Gabiña, J. (1996). El deporte como agente económico. En Instituto Vasco de Educación Física (Ed.), *Congreso del deporte en Euskadi* (pp. 465-471). Santurce, Bilbao: SHEE-IVEF.
- García Ferrando, M. (2001). *Los españoles y el deporte: prácticas y comportamientos en la última década del siglo XX (Encuesta sobre los hábitos deportivos de los españoles, 2000)*. Madrid: MEC-CSD.
- García Ferrando, M. (2002). La encuesta. En F. Alvira, M. García Ferrando & J. Ibáñez (comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 167-202). Madrid: Alianza Editorial.
- García Ferrando, M. y Lagardera, F. (1998). La perspectiva sociológica del deporte. En M. García Ferrando, F. Lagardera, y N. Puig (Comps), *Sociología del deporte* (pp. 11-42). Madrid: Alianza editorial.
- García, S. y Martín, M. (2002). Vida activa y artrosis de rodilla: Papel del Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y Del Deporte. *Revista de Educación Física y Deportes IX, Abril-Junio*, 11-16.
- Garrigós, F. (2002). La regulación del ejercicio de la profesión como activo en el desarrollo de la economía del deporte. *Actividad Física: Ciencia y Profesión*, 2, 5-8.
- Garrigós, F. (2003). *De coste a minimizar a recurso estratégico pasando por su regulación profesional*. Vitoria: Ilustre Colegio Oficial de Licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte del País Vasco.
- González Rivera, M. (2008). *El deporte escolar en la comunidad autónoma de Madrid: intervención didáctica y recursos humanos en las actividades físico-deportivas extraescolares en los centros educativos*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Isidro, F., Heredia, J. R., Pinsach, P. y Costa, M. R. (2007). *Manuel del entrenador personal. Del fitness al Wellnes*. Barcelona: Paidotribo.
- Jamet, M. (1998). Changing patterns of sporting practice in France. *Int. Rev. for the Sociology of Sport*, 33(2), 183-187.
- Jiménez, A. (2005). El entrenamiento personal hoy en día. Proyecciones y expectativa de futuro de un mercado en el campo de la actividad física. En A. Jiménez (coord.), *Personal training. Entrenamiento personal. Bases, fundamentos y aplicaciones*. (pp. 17-28). Barcelona: INDE.
- Jiménez-Beatty, J.E., Graupera, J.L., Martínez del Castillo, J., Campos Izquierdo, A., & Martín, M. (2007). Motivational Factors and Physician Advice for Physical Activity in Older Urban Adults. *Journal of Aging and Physical Activity*, 15, 236-252.
- Lasunción, F.X. (1992). Los servicios deportivos en España. Un sector económico ficticio. *Dirección deportiva*, 53, 32-34.
- MacLean, J. (2001). *Performance appraisal for sport and recreation managers*. Champaign: Human Kinetics.
- Madella, A. (2002). Le professioni dello sport. *SDS: Rivista di cultura sportiva*, 21 (5), 2-9.
- Madella, A. (2003). Methods for analysing sports employment in europe. *Managing Leisure*, 8(2), 56-69.
- Martínez del castillo, J. & Puig, N. (2002). Mercado de trabajo en el deporte. En M. García Ferrando, F. Lagardera & N. Puig (comps.), *sociología del deporte*, (pp. 283-316). Madrid: Alianza Editorial.
- Martínez del Castillo, J. (1991). *La estructura ocupacional del deporte en España. Encuesta realizada sobre los sectores de entrenamiento, docencia, animación y dirección*. Madrid: C.S.D.
- Martínez del Castillo, J. (1992). *Proyección del mercado deportivo laboral en la España de los noventa. En los sectores de entrenamiento, docencia, animación y dirección*. Madrid: CSD.

- Martínez Serrano, G., Campos Izquierdo, A., Pablos, C. y Mestre, J.A. (2008). *Los recursos humanos de la actividad física y del deporte. Funciones y características socio-demográficas, laborales y formativas*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- McGuire, F. A. (1985). Constraints in later life. En M. G. Wade (ed.), *Constraints on leisure* (pp. 335-353). Springfield: Charles C. Thomas,
- Palomar, A. y Espartero, J. (2011). Titulaciones y regulación del ejercicio profesional en el deporte: bases y perspectivas. Madrid: Dykinson.
- Parker, T. (2000). Professional developments in exercise and sport science: An Australian perspective. *ICSSPE Bulletin*, 30, 12-13.
- Primault, D. (2006). Employment in sport. In W. Anfreff y S. Szymanski (eds), *Handbook on the economics of sport* (pp 153-167). Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- Puig, N. y Viñas, J. (2006). *Estructura ocupacional de Licenciados y Licenciadas en el INEF-Cataluña, Barcelona (1980-2005)*. Barcelona: INEFC-Cataluña.
- Roberts, S. (1996). *The business of personal training*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Rodríguez, J. (2002). La muestra: teoría y aplicación. En F. Alvira, M. García Ferrando & J. Ibáñez (comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 445-484). Madrid: Alianza Editorial.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Tojal, J. B. (2004). *Da educação física à motricidades humana. a preparação do profissional*. Lisboa: Instituto Piaget.

## Resum

### Situació laboral dels entrenadors personals a la Comunitat Valenciana

En aquest estudi es descriu el perfil laboral de les persones que treballen en l'entrenament personal. La metodologia utilitzada és quantitativa de tipus descriptiu; per establir aquesta metodologia, els procediments que s'han seguit són els propis de l'enquesta. S'han fet entrevistes individuals i estandarditzades per mitjà de qüestionari a 600 persones que treballaven en l'àmbit de l'activitat física i l'esport. L'objectiu d'aquesta investigació és conèixer la situació professional de les persones que treballen com a entrenadores personals per a poder optimitzar la formació dels llicenciats en ciències de l'activitat física i l'esport i millorar el mercat laboral de l'entrenador personal. En aquest estudi s'obté com a resultat que l'entrenament personal s'està convertint en un àmbit d'actuació professional important i que és generador de moltes noves ocupacions en l'activitat física i l'esport. Així mateix, la plurifuncionalitat en l'entrenament personal és majoritària, encara que cal remarcar la seva major vinculació amb la rehabilitació física mitjançant l'exercici físic, per la seva orientació cap a la salut, i amb la direcció i organització, per la tendència cap a l'autoocupació i l'autoorganització. Igualment, la intervenció professional en poblacions de tercera edat i turistes és molt significativa. A més, s'obté que existeix un elevat índex de contractació temporal, de subcontratació, de desenvolupament d'una jornada laboral superior a 40 hores setmanals i d'absència de contractació.

**Paraules clau:** Ocupació, entrenador personal, professió.