



Cultura, Ciencia y Deporte

ISSN: 1696-5043

ccd@ucam.edu

Universidad Católica San Antonio de Murcia
España

Sánchez-Alcaraz Martínez, Bernardino Javier; Parra-Meroño, María Concepción
Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD)
Cultura, Ciencia y Deporte, vol. 8, núm. 23, -, 2013, pp. 119-127
Universidad Católica San Antonio de Murcia
Murcia, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163028052005>

- 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

Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD)

Design and validation of a job satisfaction questionnaire for sport coaches (CSLTD)

Bernardino Javier Sánchez-Alcaraz Martínez¹, María Concepción Parra-Meroño²

¹ Departamento de Ciencias de la Actividad Física y Deporte. Facultad de Ciencias del Deporte. Universidad de Murcia. España

² Departamento de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Empresa. Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Empresa. UCAM

CORRESPONDENCIA:

Bernardino J. Sánchez-Alcaraz Martínez

Facultad de Ciencias del Deporte

Universidad de Murcia. C/ Argentina, s/n

30720 Santiago de la Ribera (Murcia)

bjavier.sanchez@um.es

Recepción: octubre 2012 • Aceptación: abril 2013

Resumen

El objetivo del presente trabajo es diseñar y validar un instrumento que mida de forma fiable la satisfacción laboral en técnicos deportivos y sus diferentes dimensiones: seguridad, promoción, remuneración, factores extrínsecos y condiciones de trabajo. En primer lugar, se realizó una validación del contenido mediante el acuerdo de 6 jueces expertos. En segundo lugar, se aplicó el cuestionario a una muestra de 45 técnicos deportivos y se calculó la fiabilidad mediante la prueba test-retest, en un intervalo de dos semanas. Los resultados muestran que el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos cumple con unos niveles aceptables de fiabilidad y validez, de forma que ofrece suficientes garantías en su utilización para la evaluación de la satisfacción laboral.

Palabras clave: Deporte, instrumento, monitores deportivos, escala, satisfacción laboral.

Abstract

The aim of this study was to design and validate an instrument to validly and reliably measure the job satisfaction of sport coaches and its different dimensions: safety, promotion, pay, extrinsic factors, and work conditions. First, a content validation through consensus and agreement of six experts was undertaken. Secondly, the questionnaire was applied to a sample of 45 sport coaches and the reliability was calculated through the application of a test-retest, in an interval of two weeks. The results indicate that the Job Satisfaction Questionnaire to Sport Coaches has acceptable levels of reliability and validity, and it offers sufficient guarantee for evaluating job satisfaction.

Key words: Sport, Instrument, Sport coaches. Scale, Job satisfaction.

Introducción

En los últimos años han aumentado las investigaciones centradas en evaluar la satisfacción laboral (Anaya y Suárez, 2004; Martín, Campos, Jiménez, y Martínez, 2007), si bien todavía son escasas las realizadas en el contexto deportivo, debido principalmente a la carencia de instrumentos de medición adaptados a la actividad física y el deporte, por lo que los estudios realizados hasta el momento han utilizado siempre instrumentos que evaluaban aspectos generales del trabajo.

Podría definirse la satisfacción laboral 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 y Peiró, 1989a), y que influye directamente en otros aspectos como el aumento del rendimiento y la calidad del servicio (Anaya y Suárez, 2004), y la disminución del absentismo, la accidentalidad o el cambio o abandono de la organización (Martín, Campos, Jiménez, y Martínez, 2007).

Así mismo, este concepto puede ser abordado desde dos puntos de vista diferentes. Por un lado, analizándolo como un concepto global, el constructo es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos de la actividad laboral (Belkelman, 2004; Jackson, Potter, & Dale, 1998); y por otro, como un constructo multidimensional, formado por varios factores, en el que el constructo se utiliza descompuesto en los diferentes componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran (Fraser & Hodge, 2000; Herberth & Mausner, 1959; Rice, Gentile, & McFarlin, 1991).

Sin embargo, el análisis global de la satisfacción es un indicador de poca utilidad para la puesta en marcha de medidas correctoras y seguimiento de dichas medidas. Los indicadores basados en cada una de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral pueden ser más sensibles a los cambios introducidos en la organización de personal. Por tal motivo, es interesante utilizar cuestionarios que puedan analizar las dimensiones de la satisfacción laboral (Fernández et al., 2000).

Existen diferentes medidas de satisfacción laboral con amplio uso a nivel internacional, entre las que destacan el Job Descriptive Index (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) que evalúa cinco facetas de la satisfacción laboral (satisfacción con el trabajo, con la supervisión, con los compañeros, con la promoción y con la remuneración) y el Job Satisfaction Survey (JSS), del cual Gil y Zubimendi (2006) validaron una versión reducida con trabajadores de polideportivos del País Vasco. Este último cuestionario presenta 28 ítems distribuidos en grupos de cuatro, que medían las siguientes siete

dimensiones: la satisfacción con el salario, con la supervisión, con el funcionamiento de la organización, con los compañeros del trabajo, con la naturaleza del trabajo, con la comunicación en la organización y con el reconocimiento obtenido.

En nuestro país se han desarrollado también diferentes instrumentos de evaluación. Los autores Meliá y Peiró (1989a, 1989b) desarrollaron una batería de cuestionarios para la medición de la satisfacción laboral. El último en ser desarrollado, el Cuestionario S10/12, es un instrumento de 12 ítems que ofrece una medida sencilla y de bajo coste con un nivel de fiabilidad (la escala total muestra un α de 0,88) y validez propio de los cuestionarios con gran número de ítems, soportando además la descripción de tres factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con las prestaciones recibidas (Meliá y Peiró, 1989) evaluadas en una escala tipo Likert de siete posibilidades.

Los autores Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996) utilizaron en su estudio una traducción del Job Descriptive Index, denominado en castellano Inventario de Satisfacción en el Trabajo (IST), evaluando la satisfacción del empleado con los siguientes aspectos del trabajo: los compañeros, el trabajo y las tareas, las oportunidades de promoción, el mando y la satisfacción y el salario.

Por último, el Cuestionario Font Roja ha sido utilizado en numerosos estudios del ámbito sanitario (López-Soriano, Bernal, y Cánovas, 2001; Molina y Ávalos, 2009), y considera nueve facetas de la satisfacción o de aspectos relacionados: satisfacción con el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación internacional, características extrínsecas y monotonía laboral.

Como se puede observar, la amplia mayoría de instrumentos que evalúan la satisfacción laboral son muy genéricos o han sido diseñados para diferentes sectores (sanitario, escolar, etc.), y no para el ámbito deportivo. Por lo tanto, el objetivo principal de la investigación será diseñar y validar un cuestionario de satisfacción laboral, específico para técnicos deportivos de empresas o centros deportivos.

Método

Muestra

Para obtener la validez de contenido se solicitó la colaboración de 6 jueces expertos, todos ellos doctores en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, espe-

cialistas en gestión deportiva y en posesión del título de técnico deportivo nacional en alguna modalidad deportiva. Para obtener la información sobre validez de comprensión y fiabilidad del cuestionario, la muestra elegida fue de 45 técnicos (39 hombres y 6 mujeres) de la Región de Murcia, con una media de $26,13 \pm 7,68$ años, de diferentes disciplinas deportivas (fútbol, tenis, baloncesto, natación y actividades de gimnasio y sala) y que trabajaban una media de $19,31 \pm 11,54$ horas semanales.

Procedimiento

El Cuestionario definido se elaboró en cinco fases, siguiendo las indicaciones de Carretero-Dios y Pérez (2007). La fase 1 correspondió al diseño del cuestionario, basándose en un instrumento anterior elaborado por Sánchez (2004), al cual se le añadió un bloque de contenidos denominado “condiciones generales”, referidas a la edad, sexo y deporte impartido por el técnico deportivo. Posteriormente, se eliminaron diferentes preguntas de distintos bloques, por la escasa relevancia y significación hacia el ámbito deportivo. Del mismo modo, se incluyó una introducción inicial, un número de referencia para la codificación de los datos y unas instrucciones para el cumplimiento del cuestionario. De este modo, siguiendo a los autores Grande y Abascal (2007), el cuestionario se estructuró en tres partes: introducción, identificadores y cuerpo del cuestionario. Finalmente, se eligió un cuestionario estructurado o de preguntas cerradas, debido al empleo de una escala tipo Likert de 7 opciones, y por su característica de fácil respuesta. La escala de Likert consiste en formular proposiciones relativas a una serie de atributos de un objeto, y que el entrevistado exprese su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de diferentes opciones de respuesta o categorías. La práctica aconseja que sean 7 ± 2 , es decir, 5, 7 o 9 el número de categorías en una escala Likert, ya que, cuanto mayor sea el número de categorías, más precisa será la escala, y cuando el número de categorías es amplio, cosa que sucede cuando se dispone de 5 o más, los códigos asignados a las categorías tienen las propiedades de los números, es decir, la escala se convierte en métrica (Grande y Abascal, 2007).

En la segunda fase, el objetivo principal fue adquirir la validez de contenido y calidad (validez de constructo e inteligibilidad) de los ítems que forman el cuestionario y la validez de constructo de la escala. Para llevar a cabo estas validaciones, el cuestionario fue enviado a diferentes jueces expertos, que observaron si los cuestionarios incluyen todos los contenidos necesarios, si están en un orden adecuado los ítems, además de

la utilización de un vocabulario comprensible para el encuestado. Para llevar a cabo el análisis de los jueces expertos, se adjuntó una carta junto a los cuestionarios, justificando y solicitando su colaboración por su conocimiento del objeto de estudio. Los cuestionarios fueron enviados por correo electrónico, los cuales deberían ser contestados y remitidos de nuevo en un periodo no superior a dos semanas desde su envío.

En la fase tres, se interpretaron y valoraron las aportaciones de cada uno de los seis jueces expertos y que sirvieron para modificar ciertos aspectos relativos a los ítems del cuestionario, escala, datos descriptivos o de clasificación e introducción. Las valoraciones de los jueces expertos (cualitativas y cuantitativas) se encuentran en el apartado de resultados.

Por último, en la fase 4, se realizó un estudio piloto aplicando la prueba test-retest a una muestra de 45 técnicos deportivos, con el objetivo de calcular la fiabilidad y la validez de comprensión de los técnicos. Se administró el cuestionario a los técnicos en dos ocasiones, en condiciones casi idénticas, y con un espacio de tiempo de dos semanas (Baumgartner, 2000). En la quinta fase, los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS 19.0, cuyos resultados permitieron el diseño del cuestionario definitivo (Anexo 1).

Resultados

Los datos obtenidos de la valoración cuantitativa sobre la información inicial, medida a través de la prueba estadística V de Aiken (Merino y Livia, 2009), muestran unos valores de 0,91, considerándose como muy elevados.

Respecto a la valoración cualitativa de la información inicial, el juez 2 afirmó: “el vocabulario de la información inicial me parece demasiado técnico para la población a la que va dirigida”, aunque no se realizó ninguna modificación ya que posteriormente, al realizar el estudio piloto, no surgió ninguna duda respecto al texto de la información inicial. Del mismo modo, el juez 6 destacó que “el técnico debe saber quién hace el estudio (responsable) y las instituciones que están detrás del mismo”, por lo que dicha aportación fue añadida a la información inicial.

Los resultados concernientes a la escala de medida del Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos mostraron unos valores muy aceptables, de 0,96 en la prueba V de Aiken, y no se realizó ninguna aportación cualitativa por parte de los jueces expertos.

Así mismo, con respecto a la valoración de los ítems del cuestionario, observamos que de forma cuantita-

tiva, los valores oscilaron entre el 8,20 (I21, I22, I23, I24) y el 9,60 (I5, I8, I9, I11), sobre un máximo de 10, por lo que ningún ítem fue suprimido, revisado o modificado. Respecto a la valoración cualitativa, todos los jueces realizaron algunas correcciones ortográficas en algunos de los ítems del cuestionario, centrándose en el uso de mayúsculas y minúsculas. Por otro lado, se modificó la redacción de algunos de los ítems, para facilitar su comprensión. Así, en los ítems 11 y 14, se modificó la palabra “jefes” por “jefes directos”. Por otro lado, en el ítem 21, se modificó “situación actual” por “situación y marcha económica actual”. Por último, en el ítem 27 se modificó la expresión “organización de las tareas” añadiendo “organización y planificación de las tareas”.

Por otro lado, la Tabla 1 muestra las valoraciones cuantitativas de los jueces expertos sobre el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos, mientras que en la Tabla 2 se observan los comentarios de los jueces expertos respecto a la valoración cualitativa global del cuestionario, en los que coinciden afirmando que el cuestionario cumple con el grado de comprensión, adecuación y definición requeridos para su uso.

Tabla 1. Valoración cuantitativa global de los expertos sobre el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Técnicos Deportivos.

	J.1	J.2	J.3	J.4	J.5	J.6	Media	V de Aiken
Valoración global	10	8	9	9	10	9	9,16	0,90

Tabla 2. Valoración cualitativa global de los expertos sobre el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Técnicos Deportivos.

Juez	Valoración cualitativa global
J.1	Es necesario paginar el cuestionario. Es necesario justificar el texto en las celdas de las preguntas, está alineado a la izquierda. Corrigiendo lo señalado, creo que quedaría un cuestionario adecuado.
J.3	Considero que las cuestiones son correctas para las dimensiones que subyacen en el cuestionario. En algunos ítems existe ambigüedad. (En los marcados con 6 en la definición y adecuación).
J.4	El cuestionario es bastante congruente y consecuente con el propósito de tu trabajo.
J.5	Considero que el cuestionario se ajusta al objetivo fijado de estudiar el nivel de satisfacción laboral de aquellos/as a los/as que va dirigido.
J.6	Salvo las indicaciones ya mostradas entiendo que el cuestionario se ajusta a las pretensiones del objeto de estudio. Supongo que realizarán una validación del mismo con una muestra piloto que pueda confirmar la fiabilidad de la información recogida y, sobre todo, si los datos recogidos permiten discriminar la información que pretenden obtener.

Tabla 3. Promedio de valoración de los técnicos deportivos encuestados sobre la facilidad para cumplimentar el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Técnicos Deportivos

Nivel de comprensión	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Moda	N válido
Test	9,00	0,70	8	10	10	45
Retest	8,33	0,45	7	10	10	45

Se puede observar cómo la aportación cuantitativa media de los jueces expertos es de 9,25, en una escala de 1 a 10, mostrando un valor adecuado para su uso, ya que, además, ninguno de los valores otorgado por los jueces es inferior a los mínimos exigidos (Osterlind, 1989).

Los resultados referentes a la validez de comprensión del cuestionario muestran que ninguno de los técnicos deportivos encuestados realizó ninguna pregunta en la cumplimentación del cuestionario, lo que se traduce en una perfecta comprensión en cada uno de los apartados del instrumento. Por otro lado, la Tabla 3 muestra el grado de comprensión cuantitativo en el auto-informe de los técnicos deportivos encuestados en la prueba test-retest. La totalidad de los técnicos encuestados puntuaron valores superiores a 7 sobre 10 en el test y en el retest en la cumplimentación del cuestionario. Los resultados referentes al análisis de la frecuencia de respuesta elevada muestran que todos los ítems se encuentran por debajo del 90% establecido 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%.

Si atendemos a los resultados relativos a la consistencia interna del cuestionario, la escala total muestra un coeficiente alfa de Cronbach de 0,86, valor considerado como bastante aceptable. Por otro lado, la Tabla 4 muestra los valores relativos a las diferentes subescalas del cuestionario, y se observa que, aunque el valor de alfa de Cronbach no resulta demasiado alto en la

Tabla 4. Consistencia interna de las subescalas del cuestionario.

Subescalas	Nº de ítems	Alfa de Cronbach	F	Sig.
Seguridad	3	0,93	0,036	0,852
Promoción	9	0,78	8,14	0,000
Remuneración	4	0,88	4,59	0,005
Condiciones de trabajo	5	0,61	21,293	0,000
Factores extrínsecos	3	0,85	0,518	0,599

Tabla 5. Valores de fiabilidad del Cuestionario de Satisfacción para Técnicos Deportivos.

Ítem	Fiabilidad
1. Deporte que imparte como técnico deportivo	1,00
2. Sexo	1,00
3. Edad	1,00
4. El momento actual que atraviesa la empresa es excelente.	0,620
5. La situación laboral en esta empresa es excelente.	0,708
6. No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo	0,580
7. Valoro muy bien el trabajo de los jefes directos.	0,693
8. Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo.	0,439
9. Valoro muy bien el trabajo de los que dependen de mí.	0,407
10. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	0,733
11. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	0,672
12. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	0,525
13. En la empresa han existido muchas posibilidades de promoción.	0,482
14. Mis posibilidades de promoción, en este momento, son muchas.	0,528
15. Me identifico con los objetivos y finalidades de la empresa.	0,517
16. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.	0,774
17. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	0,498
18. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa.	0,564
19. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	0,471
20. Creo que mi trabajo es creativo.	0,604
21. Creo que mi trabajo es agradable.	0,559
22. Creo que mi trabajo no es frustrante.	0,586
23. Creo que mi trabajo no es rutinario.	0,310
24. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	0,352
25. Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.	0,579
26. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	0,430
27. El funcionamiento de los servicios es excelente.	0,782
28. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	0,797

Leyenda: * 0,41-0,60 fuerza moderada; 0,61-0,80 fuerza buena; 0,81-1,00 fuerza muy buena. Valores obtenidos de Atman (1991).

subescala “condiciones de trabajo” (0,61), esta división puede considerarse válida. Respecto a las demás subescalas, los valores alcanzados se encuentran en torno a 0,80, lo que indica que son apropiados para la utilización de las mismas como medidas que representan cada una de ellas una dimensión concreta de la satisfacción laboral.

Por último, la Tabla 5 presenta los valores de fiabilidad (test-retest) de cada uno de los ítems que componen el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos. Se observa que existen 13 ítems que presentan valores entre 0,41 y 0,61; 8 ítems con valores entre 0,61 y 0,80; y tres ítems con valores entre 0,81 y 1,00, de los 28 ítems que componen el cuestionario.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue diseñar y validar un cuestionario para el análisis de la satisfacción laboral en los técnicos deportivos. Los resultados obtenidos en la investigación muestran cómo el diseño y elaboración de un cuestionario requiere de diversas fases, así como de la colaboración de jueces expertos (Carretero-Dios y Pérez, 2005; Cruz et al., 1996; Díaz y Esteban, 2010; Kulinna, Cothran, & Recualos, 2003; Ortega, Jiménez, Palao, y Sainz de Barranda, 2008).

El número de jueces expertos consultado fue superior al empleado en otros trabajos similares (Baena, Granero, Brancho, y Pérez, 2012), realizando importantes aportaciones para la mejora del cuestionario, girando en torno a la definición, agrupación y objetividad de los ítems. Dichas contribuciones de tipo cualitativo son indispensables en el desarrollo de un instrumento de medida (Carretero-Dios y Pérez, 2005; Ortega et al., 2008).

En este sentido, los valores cuantitativos otorgados por el panel de expertos fueron muy elevados, y se reflejan en la prueba V de Aiken, obteniendo un valor de 0,90 para el conjunto del cuestionario, muy superior a los mínimos propuestos por Penfield y Giacobbi (2004).

En este proceso de validación del instrumento, se comprobó la consistencia interna, medida a través del coeficiente alfa de Cronbach, que fue de 0,86 para el total de la escala, y superior a 0,60 en cada una de las subescalas; valor bastante aceptable para este tipo de investigaciones (Morales Vallejo, 2007), y similar al obtenido por otros autores en este tipo de cuestionarios (Gil y Zubimendi, 2006; Meliá y Peiró, 1989a, 1989b; Sanz, Redondo, Gutiérrez, y Cuadrado, 2005).

Por otro lado, en el cálculo de la fiabilidad se utilizó la prueba estadística test-retest, cuyos valores medios giraron en torno a 0,65; lo que indica valores buenos para este tipo de investigaciones (Altman, 1991).

Una vez diseñado el cuestionario definitivo, se aplicó en una muestra de 45 técnicos deportivos, similar a la usada por otros autores (Gil y Zubimendi, 2006; Molina y Avalós 2009; Ortega et al., 2008).

De esta forma, el cuestionario definitivo estuvo formado por 28 ítems, similar al número de otras escalas de satisfacción laboral, formadas por entre 20 y 30 ítems (Gil y Zubimendi, 2006; López-Soriano et al., 2001; Meliá, Pradilla, Sancerni, Oliver, y Tomás, 1990; Molina y Avalós, 2009; Salgado, Remeseiro, y Iglesias, 1996; Sanzy et al., 2005).

Por último, el cuestionario estuvo formado por 5 dimensiones de la satisfacción laboral, que fueron satisfacción con la seguridad del trabajo, con la promoción, con la remuneración, con los factores extrínsecos y con las condiciones de trabajo; en la línea de otros autores (Gil y Zubimendi, 2006; Medina et al., 2009; Meliá y Peiró, 1989a, 1989b; Meliá et al., 1990; Salgado et al., 1996; Smith et al., 1969).

Conclusiones

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

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

Atendiendo al objetivo de la investigación, los resultados confirman que el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Técnicos Deportivos cumple con los valores necesarios de fiabilidad y validez que garantizan su utilización en organizaciones deportivas.

ANEXO 1: Cuestionario Satisfacción Laboral Técnicos Deportivos (CSLTD)

Disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización de la empresa o centro de trabajo aumenta claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan. Por ello, establecer mecanismos de evaluación periódica del clima organizacional y de diseño de acciones de mejora para corregir los aspectos que muestran peores resultados es importante para todas las empresas. Con este cuestionario queremos valorar la satisfacción laboral de los técnicos deportivos.

Por favor, rodee con un círculo la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con la satisfacción en su trabajo, teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta y que:

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.**

Le recordamos que esta encuesta es anónima.

Muchas gracias.

1.- Deporte que imparte como técnico deportivo: _____

2.- Sexo: 1. Varón 2. Mujer

3.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

SEGURIDAD

4. El momento actual que atraviesa la empresa es excelente.	1	2	3	4	5	6	7
5. La situación laboral en esta empresa es excelente.	1	2	3	4	5	6	7
6. No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7

PROMOCIÓN

7. Valoro muy bien el trabajo de los jefes directos.	1	2	3	4	5	6	7
8. Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Valoro muy bien el trabajo de los que dependen de mí.	1	2	3	4	5	6	7
10. Mi trabajo está muy bien valorado por los jefes directos.	1	2	3	4	5	6	7
11. Mi trabajo está muy bien valorado por los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Mi trabajo está muy bien valorado por los que dependen de mí.	1	2	3	4	5	6	7
13. En la empresa han existido muchas posibilidades de promoción.	1	2	3	4	5	6	7
14. Mis posibilidades de promoción, en este momento, son muchas.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me identifico con los objetivos y finalidades de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7

REMUNERACIÓN

16. Teniendo en cuenta mi categoría, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
18. Mi sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
19. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

CONDICIONES DE TRABAJO

20. Creo que mi trabajo es creativo.	1	2	3	4	5	6	7
21. Creo que mi trabajo es agradable.	1	2	3	4	5	6	7
22. Creo que mi trabajo no es frustrante.	1	2	3	4	5	6	7
23. Creo que mi trabajo no es rutinario.	1	2	3	4	5	6	7
24. La organización y planificación de las tareas en mi centro de trabajo es excelente.	1	2	3	4	5	6	7
25. Las condiciones ambientales en mi trabajo son adecuadas.	1	2	3	4	5	6	7

FACTORES EXTRÍNSECOS

26. El funcionamiento de las instalaciones es excelente.	1	2	3	4	5	6	7
27. El funcionamiento de los servicios es excelente.	1	2	3	4	5	6	7
28. El funcionamiento de los departamentos es excelente.	1	2	3	4	5	6	7

¡Muchas gracias por su amable colaboración!

BIBLIOGRAFÍA

- Altman, D. G. (1991). *Practical statistics for medical research*. Londres: Chapman & Hall/CRC.
- 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.
- Baena, A., Granero, A., Brancho, C., & Pérez, F. J. (2012). Versión española del sport satisfaction instrument (SSI) adaptado a la educación física. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 377-396.
- Baumgartner, T. A. (2000). Estimating the stability reliability of a score. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 4(3), 175-178.
- Belkeman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2420-2423.
- 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.
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551.
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2007). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de test en la investigación psicológica. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 863-882.
- Cruz, J., Capdevila, L., Boixados, M., Pintanel, M., Alonso, C., Mimbrero, J., & Torregrosa, M. (1996). Identificación de conductas, actitudes y valores relacionados con el fairplay en deportistas jóvenes. En Hernández, J. L. (Ed.), *Valores sociales y deporte. Fair Play versus violencia. Investigaciones en ciencias del deporte* (pp. 37-67). Madrid: Consejo Superior de Deportes.
- Díaz, A., & Esteban, R. (2010). Physical education classroom management instrument. Adaptación transcultural. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 10 (suple), 73-78.
- Fernández, M. I., Moineiro, A., Villanueva, A., Andrade, C., Rivera, M., Gómez, J. M., & Parrilla, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74, 139-147.
- Fraser, J., & Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2), 172-188.
- Gil, L., & Zubimendi, T. (2006). *La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa*. País Vasco: Kirolat.
- Grande, I., & Abascal, E. (2007). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Novena edición. Madrid: Editorial Esic.
- Herzberg, F., Mausmer, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: Wiley & Sons.
- Jackson, C. J.; Potter, A., & Dale, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14, 134-140.
- Kulinna, P. H., Cothran, D., & Recualos, R. (2003). Development of an instrument to measure disruptive behavior. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 7(1), 25-41.
- 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.
- 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*, 6, 64-77.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989a). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187.
- 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.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Merino, C., & Livia, S. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25 (1), 169-171.
- Molina, J. M., & Ávalos, F. (2009). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, 253, 28-33.
- Morales Vallejo, P. (2007). *El contraste de medias (4.6.3. Diferencia entre medias de muestras relacionadas)*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Ortega, E., Jiménez, J. M., Palao, M., & Sainz de Barranda, P. (2008). Diseño y validación de un cuestionario para valorar las preferencias y satisfacciones en jóvenes jugadores de baloncesto. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 8(2), 39-58.
- Osterlind, S. J. (1989). *Constructing test items*. Boston: Kluwer.
- Penfield, R. D., & Giacobbi, P. R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.
- Rice, R. W.; Gentile, D. A., & McFAarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Sánchez, P. (2004). *Hacia una gestión de calidad en los centros deportivos. La calidad total, herramienta imprescindible en la gestión*. Madrid: Gymnos.
- Sanz, I., Redondo, J. C., Gutiérrez, P., & Cuadrado, G. (2005). La satisfacción en los practicantes de spinning: elaboración de una escala para su medición. *Motricidad: European Journal of Movement*, 13, 17-36.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hullin, C. L. (1969). *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- 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.