



Conciliar la profesión de entrenador/a y la vida personal. ¿Es posible?

Ingrid Hinojosa-Alcalde¹ , Susanna Soler^{1*} , Anna Vilanova¹  y Leanne Norman² 

¹ Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña (INEFC), Universitat de Barcelona (UB) (España).

² Carnegie School of Sport, Leeds Beckett University (Reino Unido).

Citación

Hinojosa-Alcalde, I., Soler, S., Vilanova, A. & Norman, L. (2023). Balancing Sport Coaching with Personal Life. Is That Possible? *Apunts Educación Física y Deportes*, 154, 34-43. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2023/4\).154.03](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2023/4).154.03)

Resumen

La profesión de entrenador/a se caracteriza por entornos exigentes que afectan al equilibrio entre vida laboral y personal. Por ello, es necesario examinar los retos a los que se enfrentan las y los entrenadores a la hora de compaginar sus obligaciones profesionales con sus intereses familiares y/o personales. Este estudio pretendía conocer mejor las diferentes experiencias de conflicto entre vida laboral y personal a las que se enfrentan las y los entrenadores y cómo perciben el apoyo en materia de conciliación que les ofrecen sus entidades deportivas. El estudio se basó en entrevistas semiestructuradas con una muestra de siete entrenadores y ocho entrenadoras que trabajan en España. Los resultados mostraron que la profesión de entrenador/a afectaba negativamente a su vida personal y social. Los y las entrenadoras solían dar prioridad a su profesión, en la que pueden continuar gracias al apoyo de familia y amistades. Principalmente, en el caso de los hombres, gracias al apoyo de las esposas; y en el caso de las mujeres, gracias al apoyo de amistades y abuelos o abuelas. Las entidades por su parte, ponen en marcha medidas para conciliar la vida laboral y la familiar, tales como ofrecer apoyo personal y financiero, ajustar los horarios y condensar las sesiones de entreno. Estos resultados pueden ayudar a identificar mejor estrategias que permitan reducir el conflicto entre la vida laboral y la personal de los entrenadores y las entrenadoras.

Palabras clave: carrera profesional entrenador/a, conflicto trabajo-vida, entidades, género, vida personal.

Editado por:

© Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Institut Nacional d'Educació
Física de Catalunya (INEFC)

ISSN: 2014-0983

*Correspondencia:

Susanna Soler
ssoler@gencat.cat

Sección:

Ciencias humanas y sociales

Idioma del original:

Inglés

Recibido:

2 de noviembre de 2022

Aceptado:

26 de febrero de 2023

Publicado:

1 de octubre de 2023

Portada:

Una deportista
realizando parkour.

©Image Source.
Adobe Stock.

Introducción

Los entrenadores y entrenadoras son un componente clave del sistema deportivo y cumplen una función importante al brindar apoyo emocional e informativo a los y las deportistas (Porto et al., 2021). Sin embargo, no se ha estudiado en profundidad el modo en que las entidades deportivas pueden contribuir al desarrollo de su carrera profesional (Dawson y Phillips, 2013).

El trabajo de entrenador/a se caracteriza a menudo por horarios largos y poco ortodoxos, así como por condiciones laborales propias de la profesión, tales como desempeñar varias funciones y afrontar una serie de factores estresantes (por ejemplo, sobrecarga, poca estabilidad laboral y expectativas de los demás) (Fletcher y Scott, 2010; Norris et al., 2017). Además, los entrenadores y entrenadoras suelen tener una identidad profesional mixta (combinada con otros trabajos [pagados]) y escasean las oportunidades de conseguir una remuneración (Duffy et al., 2011; Viñas y Pérez, 2014). Para facilitar las trayectorias profesionales de los entrenadores y las entrenadoras, es necesario explorar los retos a los que se enfrentan cuando intentan *conciliar* su función profesional con sus obligaciones familiares o intereses personales.

En consecuencia, ha habido interés en analizar el conflicto entre la vida laboral y la familiar en esta profesión (Bruening et al., 2016; Dixon y Bruening, 2005; Dixon y Sagas, 2007; Graham y Dixon, 2017; Joncheray et al., 2019; Sisjord et al., 2022). El conflicto entre la vida laboral y la familiar se ha definido como un tipo de conflicto entre roles en el que no es fácil compaginar determinadas responsabilidades laborales y familiares, lo cual puede afectar negativamente a los ámbitos en conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985). Se ha considerado que el conflicto entre la vida laboral y la personal tiene consecuencias tanto para los resultados relacionados con el trabajo (por ejemplo, satisfacción laboral, rendimiento laboral e intención de cambiar de trabajo) como para los resultados no relacionados con el trabajo (por ejemplo, satisfacción vital y satisfacción familiar) (Allen et al., 2000). Por ejemplo, los estudios previos han destacado la repercusión negativa de este conflicto en la intención de los entrenadores y entrenadoras de dejar la profesión (Kamphoff, 2010) y, en el caso de los entrenadores y entrenadoras que tienen hijos, la influencia en su relación con ellos (Dixon y Bruening, 2007).

Algunos estudios han sugerido el análisis de la complejidad de la interfaz trabajo-familia a través de un modelo multisistema que incluye el nivel individual, el de la entidad deportiva y el sociocultural (Dixon y Bruening, 2007; Sisjord et al., 2022). Según este modelo, el nivel individual aborda la forma en que los entrenadores y entrenadoras difieren en su experiencia relacionada con el conflicto entre la vida laboral y la personal, en función de factores personales como

la personalidad, los valores laborales, la estructura familiar, las estrategias de afrontamiento y el género. El nivel de la entidad deportiva se centra en las características del lugar de trabajo (por ejemplo, la presión laboral, los horarios y la programación del trabajo y la idiosincrasia de la entidad), y la interacción de estas características con el comportamiento individual. En tercer lugar, el nivel sociocultural se centra en los significados, normas y valores sociales relacionados con el trabajo y la familia, así como en las interpretaciones sociales generales de ambos conceptos. Este nivel asume que la interfaz trabajo-vida-familia está integrada en un sistema más amplio de significado social que influye en la vida de los entrenadores y entrenadoras (Dabbs et al., 2016).

Por ejemplo, las ideologías de género tradicionales que conciben las tareas domésticas y el cuidado de los hijos como responsabilidades de las mujeres pueden influir en la actividad de entrenar (Hinojosa et al., 2018, 2020; Knoppers, 1992; LaVoi y Dutove, 2012; OCDE, 2020). La investigación ha examinado los obstáculos y apoyos que perciben las entrenadoras (Hinojosa et al., 2018, 2020; LaVoi y Dutove, 2012; Stirling et al., 2017). El modelo “dos personas, una sola carrera profesional” (Knoppers, 1992) sostiene que el entrenador (hombre) tiene su propio tiempo y energía para dedicarse a la profesión y también el tiempo y la energía de la compañera, que asistirá a los partidos y se ocupará de los niños y las tareas domésticas (Dixon y Bruening, 2005; Knoppers, 1992).

En este contexto, mientras que la mayoría de los estudios anteriores se ha centrado en las dificultades que se encuentran los entrenadores y entrenadoras con hijos, existe un vacío de conocimiento sobre las adaptaciones de la vida laboral y personal a las que se enfrentan las y los entrenadores sin hijos (Taylor et al., 2019). En el contexto español, un estudio reciente concluyó que el 61.8 % de los entrenadores y el 84.6 % de las entrenadoras no tenían hijos (Hinojosa et al., 2018, 2020). Por consiguiente, en el presente estudio se ha tenido en cuenta la experiencia de entrenadores y entrenadoras con y sin hijos en la estructura familiar. En esta línea, se utilizó el término “Conflicto Trabajo-Vida” (CTV) con la intención de incorporar un concepto más amplio del conflicto entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar (Hill et al., 2010).

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio era conocer de forma más exhaustiva las diferentes experiencias en relación con el CTV con que se encuentran los entrenadores y entrenadoras españoles, y cómo perciben el apoyo que les brinda la entidad deportiva en materia de conciliación. Con ello, el presente estudio también tenía por meta contribuir al conocimiento sobre los entrenadores y entrenadoras con y sin hijos en la estructura familiar.

Metodología

Este estudio constituyó una fase de un amplio proyecto de investigación llevado a cabo en España sobre el entorno laboral de los entrenadores y entrenadoras. En el diseño de esta fase concreta del proyecto de investigación, se utilizó un enfoque cualitativo.

Participantes

Adoptamos un enfoque de muestreo intencional para garantizar la representación de entrenadores y entrenadoras con diferentes estructuras familiares, años de experiencia y contexto deportivo. Los criterios iniciales eran personas con al menos tres años de experiencia en la profesión y que estuvieran ejerciéndola. Se entrevistó a 15 participantes (7 hombres y 8 mujeres de edades comprendidas entre los 26 y los 60 años) de un grupo más amplio de entrenadores y entrenadoras que, en un estudio anterior, habían rellenado un cuestionario cuantitativo sobre su entorno laboral psicosocial ($N = 1,420$), y que posteriormente aceptaron participar.

El resultado fue una muestra de profesionales que habían entrenado en diversos deportes, durante una media de 17 años, y en diferentes puestos (desde primer/a entrenador/a hasta entrenador/a asistente) en diferentes niveles. La muestra también era diversa en cuanto a estructuras familiares y condiciones contractuales (véase la Tabla 1).

Procedimientos

Tras la aprobación del Comité de ética de estudios clínicos de la Administración deportiva de Cataluña (05/2016/CEICEGC), a los entrenadores y entrenadoras en activo que habían aceptado participar se les envió un correo electrónico que contenía una descripción completa del presente estudio y se les dio la oportunidad de participar voluntariamente en entrevistas presenciales. Se obtuvo el consentimiento informado de los y las participantes antes de iniciar el estudio. Las entrevistas se realizaron utilizando una guía de entrevista semiestructurada basada en las dimensiones propuestas en el modelo multinivel de Dixon y Bruening (2005) (individual, de la entidad deportiva y sociocultural). La guía de la entrevista cubría biografías e itinerarios hacia la profesión, datos sobre la carrera profesional, contratación/empleo, barreras y ayudas para empezar a trabajar como entrenador o entrenadora (por ejemplo, “¿Podría describir su día a día

como entrenador/a y lo que implica?” y “¿Cómo planifica y gestiona su trabajo?”). Las entrevistas se realizaron en el momento y lugar elegido por cada participante, con una duración de entre 35 y 90 minutos, y se grabaron y transcribieron textualmente. A cada participante le asignamos un seudónimo para proteger su identidad.

Análisis de los datos

El análisis temático siguió la guía analítica recomendada por Sparkes y Smith (2014) identificando y categorizando los temas siguiendo seis pasos: (1) familiarización con los datos, que incluyó la transcripción y lectura de las entrevistas; (2) generación de los códigos iniciales a partir de estudios anteriores y, posteriormente, identificación de algunos de los códigos a medida que se analizaban los datos mediante un enfoque inductivo; (3) agrupación de los códigos en temas principales: los datos se agruparon en un conjunto más inclusivo y significativo (sin segregar cada nivel, pero buscando la coherencia de los relatos); (4) revisión de los temas; (5) definición y denominación de los temas, y (6) elaboración del informe. Se utilizó el programa informático Atlas.ti 7 para organizar la codificación de los datos y el análisis de las entrevistas. De acuerdo con estos pasos, para este artículo, las autoras seleccionaron el conjunto de datos que tenía cierta relevancia para el CTV. Avanzando y retrocediendo entre todo el conjunto de datos, los códigos iniciales relacionados fueron “estructura familiar”, “valores laborales y vitales”, “cultura de la entidad” y “mecanismos de apoyo”. A continuación, los distintos códigos se clasificaron en temas potenciales que se refinaron hasta llegar a los definitivos. Para cada tema individual, se llevó a cabo un análisis detallado; asimismo, se consideró cada tema en relación con los demás. Se identificaron las afirmaciones más significativas de los y las participantes para ejemplificar los temas del apartado de resultados.

Una vez alcanzada la saturación de los datos, se determinó la fiabilidad y la credibilidad mediante las siguientes tres estrategias de verificación (Creswell y Miller, 2000): (1) descripciones copiosas y densas utilizando citas de los y las participantes (que se presentarán en los resultados y en la discusión); (2) revisión científica externa o reunión informativa (el equipo de investigación debatió la lista inicial de códigos y los códigos que surgieron de las entrevistas); y (3) auditorías externas (dos investigadoras externas verificaron el proceso de identificación y refinamiento de los temas).

Tabla 1
Características de la muestra.

Seudónimo	Sexo	Edad	En pareja o matrimonio	Número de hijos/as	Edad de los niños/as (años)	Deporte	Años de experiencia	Función actual	Carga de trabajo semanal	Empleo aparte de entrenar
Andrés	Hombre	26	no	0	-	Natación	9	primer entrenador	25	estudiante
Ana	Mujer	34	sí	2	6, 9	Gimnasia	8	primera entrenadora	10	sí
Jaume	Hombre	60	no	3	adultos	Fútbol	34	director técnico	40	no
Josep	Hombre	54	sí	5	3, 8, 13, 13, 21	Fútbol	11	primer entrenador	6	sí
Irene	Mujer	30	sí	0	-	Voleibol	6	directora técnica	35	no
Ferran	Hombre	46	sí	1	adulto	Baloncesto	20	primer entrenador	11	sí
Sonia	Mujer	56	no	2	adultos	Baloncesto	40	directora técnica	25	sí
Albert	Hombre	36	sí	1	5	Baloncesto	15	primer entrenador	8	sí
Jesús	Hombre	58	sí	1	adulto	Voleibol	43	director técnico	6	sí
Jordi	Hombre	31	sí	0	-	Natación	3	primer entrenador	15	sí
Mar	Mujer	26	no	0	-	Baloncesto	12	directora técnica	30	estudiante
Manuela	Mujer	33	no	0	-	Fútbol	12	primera entrenadora	6	sí
Cristina	Mujer	34	no	0	-	Gimnasia	16	entrenadora asistente	24	sí
Mercè	Mujer	32	sí	0	-	Fútbol	7	primera entrenadora	10	sí
Ainhoa	Mujer	49	sí	1	15	Natación	29	directora técnica	40	no

Resultados y discusión

El estudio sobre la experiencia de los entrenadores y entrenadoras al intentar conciliar el trabajo y la vida personal permitió comprender las variables y complejas situaciones a las que se enfrentan. Se identificaron tres temas principales: “¿El trabajo como entrenador/a o la familia y las amistades?”, “Apoyo de familiares y amistades” y “Apoyo de la entidad”.

¿El trabajo como entrenador/a o la familia y las amistades?

Este tema describe la situación que vivieron 5 mujeres y 3 hombres cuando sintieron que tenían que elegir entre su vida personal o profesional. En su testimonio destacaron que solían dar prioridad a su trabajo sobre otros aspectos de su vida. Así, en estos casos decidieron aumentar el tiempo dedicado a entrenar, de manera preferente respecto a su actividad social, como pasar tiempo con su familia y sus amistades. Sonia reconoció que daba prioridad a su trabajo como entrenadora y que, en consecuencia, no tenía tiempo libre ni podía disfrutar de otras aficiones:

“La verdad es que he dejado atrás mi vida personal y mi vida en el hogar (...). No tengo tiempo para nada. Tengo un apartamento en el campo y ya no voy, porque tengo competiciones.” (Sonia, dos hijos, baloncesto)

Cristina, entrenadora asistente internacional de gimnasia con más de 16 años de experiencia, también declaró:

“En este momento, oficialmente trabajo 24 horas a la semana. Extraoficialmente, llego todos los días a las 09:00 y me voy a las 20:00, todos los días. Estoy intentando adaptarme al horario, pero cuando estás con un grupo que hace sesiones dobles de entrenamiento y te estás preparando para competiciones importantes, hay que estar ahí. Si no estás ahí, perderás demasiado...” (Cristina, sin hijos, gimnasia)

En el caso de Cristina, la cultura orientada a resultados de su club influyó en su decisión individual de centrarse principalmente en el trabajo como entrenadora. Aunque tenía un contrato a jornada parcial, estaba presente a jornada completa en el club deportivo. En esta decisión, también influyó su alto compromiso profesional, tal y como han descrito estudios anteriores (Cunningham et al., 2001). Como consecuencia de ello, muchos de los entrenadores y entrenadoras consideraron que no había espacio para otras actividades aparte de entrenar. Describieron que pasaban un tiempo desproporcionado entrenando y asistiendo a competiciones (sus propias competiciones y también las de otros equipos), lo cual repercutía directa y negativamente en su tiempo personal. Esta agobiante dinámica que deja poco tiempo libre es muy común en el contexto español y tenía consecuencias en la interfaz trabajo-vida de los entrenadores y entrenadoras.

Además, cuatro participantes admitieron haber roto con su pareja debido a su implicación y compromiso con su trabajo. Jaume, seleccionador internacional a jornada completa, explicó que ser entrenador de fútbol fue el principal motivo de su divorcio:

“Bueno, en el fútbol, y sobre todo cuando eres entrenador, es complicado gestionar la vida familiar. Me separé de mi mujer por el fútbol... Sí, quizá algunos de los problemas y discusiones con mi ex mujer se debieron a que ella no entendía esta forma de vida, que para mí era normal porque nací y crecí en este ambiente.” (Jaume, 3 hijos, fútbol)

Cristina había experimentado de forma similar la falta de tiempo libre al intentar compaginar su papel de entrenadora con el de pareja:

“Hace cinco o seis años vivía con una pareja estable. Y uno de los motivos por los que dejé la relación fue que no podía compaginarla con las exigencias del trabajo como entrenadora. El entrenamiento invadía mi tiempo personal y él no estaba dispuesto a aceptarlo; fue una de las razones por las que rompimos.” (Cristina, sin hijos, gimnasia)

Jesús, director técnico y entrenador regional de voleibol a jornada parcial, dio otro ejemplo del modo en que las relaciones se veían afectadas por el hecho de dedicar mucho tiempo a la profesión de entrenador:

“Me resultó difícil porque también afectó a mi vida social o familiar. En aquella época, no estaba casado, pero ya tenía pareja y rompimos por este motivo, porque pasaba muchas horas en el club.” (Jesús, 1 hijo, voleibol)

Las circunstancias de cada entrenador o entrenadora pueden ser diferentes, pero el principal motivo de la ruptura de la relación fue el modo de vida que se espera de los entrenadores o entrenadoras, el cual llevó a priorizar la profesión sobre su vida personal.

Cuando el horario no se adaptaba, estos sufrían una carga de trabajo agobiante y pesada y sentían que no había límites entre su vida personal y profesional. Como afirma Irene, entrenadora nacional de voleibol a jornada completa:

“Bueno, hay una cosa que considero injusta y que me gustaría que se cambiara en el futuro. Se trata del horario de trabajo, porque la gente termina su jornada laboral y eso significa que el trabajo ha terminado, pero el entrenador tiene que llevarse el trabajo a casa. Un partido no solo dura el tiempo en el que el marcador está en progreso, sino también las horas previas, la jugadora lesionada a la que llevas al médico... Todas estas cosas no se valoran. Para mí, esta es la parte injusta de la profesión.” (Irene, sin hijos, voleibol)

En este sentido, las exigencias de la profesión son elevadas y, en ocasiones, a los entrenadores y entrenadoras les cuesta conciliar los compromisos personales, sociales y profesionales. Las consecuencias para cada persona, tales como la insatisfacción laboral, se debían al hecho de trabajar muchas horas y a sus dificultades para separar su tiempo de trabajo de su tiempo libre. El concepto de adicción al trabajo aparece en el testimonio de los y las entrenadoras, que se esforzaban más de lo esperado en su profesión mientras desatendían su vida fuera de dicha actividad. Tal y como han puesto de manifiesto estudios anteriores, las carreras profesionales deportivas, como la de entrenador/a, son más propensas a la adicción al trabajo (Taylor et al., 2019).

No obstante, el CTV también puede conducir a dejar el puesto de trabajo. Jesús, el entrenador de voleibol, tras su primera experiencia, optó por dejar el trabajo de entrenador y buscar otro para dar prioridad a su actual vida familiar:

“Hubo un periodo de mi vida en el que entrenaba con plena dedicación. En el club anterior, trabajaba de lunes a domingo, pero estaba soltero y pasaba muchas horas allí. Al estar casado y entrenar en otro club, se esperaba demasiado de mí y decidí no seguir en ese club.” (Jesús, 1 hijo, voleibol)

Esta conclusión subraya la relevancia e influencia del CTV en la intención de los entrenadores y entrenadoras de dejar el club o la profesión. Como describen Fletcher y Scott (2010), este estudio también muestra que la profesión de entrenador/a se caracteriza por exigir horarios largos y poco ortodoxos, un alto grado de compromiso (los entrenadores y entrenadoras sienten la necesidad de estar conectados todos los días, a todas horas) y una cultura orientada a los resultados. Como se observa en el caso de Jesús, estos factores relativos a la entidad afectaron a su vida personal hasta que se enfrentó a la disyuntiva entre la familia/vida personal y la profesión de entrenador. Entonces, los entrenadores y entrenadoras sienten la necesidad de elegir constantemente entre dos ámbitos: el trabajo y la familia. Independientemente de la edad, el género, el nivel competitivo y el horario de trabajo, los entrenadores y entrenadoras describieron la interfaz entre trabajo y vida personal/familia como elementos independientes que conforman una dicotomía.

Los resultados muestran que los factores relativos a la entidad y los factores socioculturales influyeron en las experiencias de los y las entrenadoras, tales como el desgaste emocional, las rupturas de relaciones o el abandono de la profesión. Según Dixon y Bruening (2007), cuando las personas toman decisiones sobre el trabajo y la familia, no disponen de un conjunto ilimitado de opciones, ya que las condiciones estructurales interactúan con las decisiones individuales. En el contexto sociocultural español, que se caracteriza por unas medidas y políticas mínimas en

materia de conciliación de la vida laboral y familiar (OCDE, 2020, Valiente, 2000), el CTV influye en gran medida en el desarrollo de la carrera profesional de los entrenadores y entrenadoras, especialmente en el caso de las mujeres. De ahí que el apoyo de la familia y las amistades, así como de las entidades deportivas, desempeñe una función esencial a la hora de determinar cómo es la gestión de los entrenadores y entrenadoras de su propio CTV. Lo desarrollamos en los siguientes temas.

Apoyo de familiares y amistades

Al intentar conciliar vida y trabajo, la mayoría de los entrenadores y entrenadoras destacó la importancia del apoyo familiar para tener continuidad en esta profesión. En estos casos, los y las participantes describieron que su familia les daba un apoyo fundamental. A diferencia de las experiencias descritas en el tema anterior, hay entrenadores y entrenadoras que no se vieron obligados a elegir entre dos esferas (trabajo o vida/familia), tal y como explicó Jordi, primer entrenador de waterpolo:

“Mi esposa me conoció como deportista, así que ya sabía que el deporte era muy importante para mí. Y, de alguna manera, lo entendió y lo aceptó.” (Jordi, sin hijos, waterpolo)

Para la mayoría de los hombres que estaban casados o convivían con su pareja, esta desempeñaba una importante función de apoyo. El apoyo de la esposa fue un factor crucial para que Albert continuara su carrera como entrenador, sobre todo a partir de la presencia de niños en la estructura familiar:

“Mi apoyo es básicamente mi esposa. Si no me hubiera apoyado, yo no habría podido seguir entrenando.” (Albert, 1 hijo, baloncesto)

Por consiguiente, el apoyo familiar a escala individual fue un factor importante para que los entrenadores obtuvieran un resultado positivo, como la satisfacción laboral o vital. Los resultados ponen de relieve que estos entrenadores tenían la expectativa de que su familia se implicara en su profesión y que les apoyara en sus funciones familiares y como entrenadores:

“Cuando mi mujer estaba embarazada, yo ya entrenaba equipos y ellas (esposa e hija) ya me seguían. Y, cuando nació mi hija, continuaron siguiéndome con el bebé en el cochecito. Naturalmente, el problema de un entrenador que no deja la profesión es que la familia debe seguirlo. Y tengo la suerte de que mi mujer ha entendido que la profesión de entrenador forma parte de mi vida.” (Jesús, 1 hija, voleibol)

En todos estos casos, los hombres contaban básicamente con el apoyo de su cónyuge o pareja estable para su actividad como entrenadores. Además, estos resultados ilustraban

la estructura del modelo “dos personas, una sola carrera profesional” que se ha descrito anteriormente en la profesión de entrenador/a (Dixon y Bruening, 2005; Hinojosa-Alcalde et al., 2020; Knoppers, 1992; LaVoi y Dutove, 2012). Esto conecta sobre todo con las experiencias de los participantes masculinos, pero no con las de las entrenadoras.

Por el contrario, estas describieron con mayor frecuencia mecanismos de apoyo distintos a su cónyuge o pareja estable. Por ejemplo, Sonia, entrenadora regional de baloncesto a jornada parcial, explicó:

“Mientras entrenaba, la madre de la amiga de mi hija se las quedaba para que hicieran los deberes y, cuando terminaba los entrenamientos, recogía a mis hijas y me iba a casa.” (Sonia, 2 hijas, baloncesto)

Ana, entrenadora de gimnasia a jornada parcial, por su parte destacó el papel del abuelo y la abuela de sus hijos a la hora de compaginar la profesión de entrenadora con su vida personal:

“Mi padre y mi madre me ayudan mucho con los niños mientras entreno, pero es difícil de llevar. A veces tengo que buscar otras opciones o contratar a una canguro.” (Ana, 2 hijos, gimnasia)

Esta situación demostró que los mecanismos de apoyo por parte de la pareja facilitaron el desarrollo profesional de los entrenadores y redujeron sus sensaciones de conflicto entre vida laboral y familiar, pero no en el caso de las entrenadoras.

En consecuencia, los resultados de este estudio ponen de manifiesto que el sistema sociocultural de género también influye en el desarrollo profesional de los entrenadores y entrenadoras, tal y como han revelado estudios previos (Hinojosa et al., 2018, 2020; Knoppers, 1992; LaVoi y Dutove, 2012; OCDE, 2020; LaVoi y Dutove, 2012; Stirling et al., 2017).

Además, implica que la sostenibilidad de la profesión de entrenador o entrenadora depende en gran medida de los mecanismos de apoyo de la familia y las amistades, y viene determinada por dichos mecanismos. Cristina, que no tiene hijos, comentó:

“Si tuviera hijos, entonces necesitaría ayuda para seguir entrenando, pero ahora no me preocupa la cuestión de tener ayuda, aunque creo que tampoco la necesito.” (Cristina, sin hijos, gimnasia)

Las experiencias de los y las participantes mostraron que los mecanismos de apoyo (familia o amistades) permitían a los entrenadores y entrenadoras continuar en la profesión y reducían la sensación de CTV, tal y como describen Sisjord et al. (2022). Por tanto, el aspecto preocupante que surge de estos resultados es la dependencia de este apoyo, lo cual sugiere que cualquier cambio en estos mecanismos de apoyo individual conduciría a un mayor CTV. En consecuencia, las medidas desde las entidades son necesarias para disminuir

la dependencia de los mecanismos de apoyo externos y para que los entrenadores y entrenadoras accedan a la profesión y progresen en ella, así como para retener a los entrenadores y entrenadoras que no cuenten con esta dedicación desde el entorno familiar, especialmente las mujeres.

Apoyo de la entidad

Los factores socioculturales, como las normas culturales y las expectativas de las diversas tareas que implica la profesión de entrenador/a, contribuyeron a la baja percepción de apoyo de la entidad en la mayoría de los casos. No obstante, existen varias experiencias en las que los entrenadores y entrenadoras percibieron apoyo dentro de su entidad deportiva para compaginar la vida laboral y la personal.

Así, algunos entrenadores y entrenadoras percibieron diferentes mecanismos de apoyo creados por las entidades. Por ejemplo, el hecho de que sus hijos pudieran entrenar en el mismo horario y espacio de trabajo sin coste económico se percibía como una forma de conciliar las esferas laboral y familiar.

“Cuando mis hijas eran pequeñas, fue el periodo en el que más me costó compaginar la profesión de entrenadora con la familia. Mis hijas eran como 'pelotas', porque iban de un lado a otro y siempre estaban conmigo. (...) Mi hija pequeña también entrenaba aquí, porque podía venir conmigo, así que entrenaba con mi equipo.” (Sonia, 2 hijas, baloncesto)

Así, factores relativos a la entidad tales como una cultura del club familiar llevaron a los entrenadores y entrenadoras a experimentar niveles inferiores de CTV.

Además, la entidad deportiva puede convertirse en un mecanismo de apoyo para los entrenadores y entrenadoras en caso de dificultades personales. Por ejemplo, Sonia describió el modo en que la apoyó la entidad deportiva cuando ella se planteó dejar la profesión. En este caso, la entidad deportiva ofreció apoyo personal y financiero a la entrenadora:

“Cuando me divorcié, fue un momento difícil para mí y estuve a punto de dejar de entrenar. Tuve suerte con la antigua dirección del club, porque todos me apoyaron y me dijeron que no dejara la profesión. Me dijeron que si no podía pagar las facturas, me las pagarían ellos, pero que no iba a dejar el deporte.” (Sonia, 2 hijas, baloncesto)

El gesto de apoyo de la junta de la entidad deportiva en aquel momento crítico permitió a Sonia continuar en la profesión. Según Dixon y Sagas (2007), un nivel alto de apoyo de la entidad está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral y el bajo nivel de conflicto entre trabajo y vida personal. Así, los entrenadores y entrenadoras que disponen de estos mecanismos de apoyo por parte de las entidades pueden evitar tener que elegir entre la profesión y la familia.

Otra percepción del apoyo de la entidad era contar con el apoyo social de los compañeros y/o compañeras de la entidad deportiva. Los y las participantes destacaron la importancia de las relaciones profesionales y la cultura de la entidad deportiva. Se establecieron con frecuencia comparaciones entre los miembros de la entidad y la familia. Por ejemplo, Ainhoa, entrenadora internacional a jornada completa, destacó las relaciones de apoyo que experimentó en el club:

“Con este cansancio del día a día, a veces deseas que todo se vaya al carajo. Pero también puedo decirte que he tenido el apoyo del club, de toda la gente del club, la familia, ¿sabes? Ese ha sido el pilar el apoyo, que me ha dicho: ‘No, no, no te rindas y no dejes esto atrás!’” (Ainhoa, 1 hijo, natación)

Cristina, entrenadora asistente de gimnasia a jornada parcial, destacó su buena relación con el primer entrenador y explicó:

“La relación con él (primer entrenador) es... ¡parece que estamos casados! Tenemos mucha confianza. A veces saltan chispas, pero lo resolvemos fácilmente y nos entendemos muy bien. Tenemos mucha complicidad.” (Cristina, sin hijos, gimnasia)

Otra forma en que los entrenadores y entrenadoras percibieron el apoyo de la entidad fue cuando tuvieron la oportunidad de mantener una comunicación abierta con el director o directora técnica para poder abordar sus necesidades personales. Por ejemplo, tener la oportunidad de adaptar el horario a su vida personal antes del inicio de la temporada. Albert, primer entrenador de baloncesto a jornada parcial, pudo compactar los entrenamientos en un menor número de sesiones y disponer de un horario flexible de modo que la carga de trabajo no era tan pesada. Insistió en que era necesario que el club le ajustase el horario de trabajo para que pudiese seguir como entrenador:

“Tengo poco tiempo libre y el club sabe que, si quiere que entrene, debe cumplir algunos de mis requisitos. Por ejemplo, las sesiones de entrenamiento de ambos equipos tienen que coincidir en el mismo día, porque necesito dos días libres para estar en casa. Así que tienen que planificarlo de esta manera. Y también pedí al club entrenar después de las 19:00. Al final, si quieren que entrene, tienen que adaptarse a esta situación. Si no quisieran que entrenara, me dirían que no. Pero eso también es señal de que reconocen y valoran tu trabajo.” (Albert, 1 hijo, baloncesto)

Los entrenadores como Albert, capaces de exigir y negociar las condiciones laborales, pudieron conciliar mejor su vida personal con su función de entrenador. Sin embargo, no todos los entrenadores y entrenadoras percibieron el apoyo

de la entidad en cuanto a compaginar la vida laboral con la familiar. Por lo general, las entrenadoras no percibían que tuvieran una posición de poder que les permitiese exigir y negociar sus condiciones laborales (Greenhill et al., 2009; Knoppers, 1992).

Las medidas puestas en marcha por las entidades pueden ayudar a los entrenadores y entrenadoras a integrar la profesión en sus intereses personales/familiares. Según Carlson y Grzywacz (2008), la perspectiva integradora se centra en la conciliación de la vida laboral con la personal. Estos resultados ponen de relieve la forma en que diversos aspectos de las esferas laboral y no-laboral de los entrenadores y entrenadoras se integraban y formaban un todo coherente (Mainiero y Sullivan, 2005). En la búsqueda de esta integración, el equilibrio es un elemento clave. En estudios anteriores, se definió la integración como una forma eficaz de crear un estilo de vida equilibrado (Carlson y Grzywacz, 2008; Mazerolle et al., 2008). Asimismo, este entorno de apoyo proporciona a los entrenadores y entrenadoras integración y aceptación en el plano social, lo cual es relevante para su bienestar en este aspecto (Norman y Rankin-Wright, 2016).

Estos resultados reflejan la función clave que desempeñan las entidades deportivas en el CTV y la necesidad de facilitar la conciliación entre la vida laboral y la familiar para retener a los entrenadores y entrenadoras. Tal y como sugieren las publicaciones anteriores (Dixon y Sagas, 2007), el apoyo de la entidad es relevante para que los entrenadores y entrenadoras puedan compaginar la esfera laboral con la familiar y reducir el CTV. Dabbs et al. (2016) describieron que, cuando los entrenadores y entrenadoras reciben apoyo de la entidad para la que trabajan, es más probable que logren conciliar la vida profesional y la personal, lo cual se traduce en un ambiente de trabajo más favorable, un mejor rendimiento y bienestar entre los entrenadores y entrenadoras.

En resumen, los y las participantes percibieron que el apoyo que les brindaba la entidad en materia de conciliación de la vida laboral y la familiar era relevante para tener continuidad en la profesión. Las distintas formas en que los entrenadores y entrenadoras percibían el apoyo de la entidad en materia de conciliación de la vida laboral y la familiar iban desde un entorno favorable a la familia, el apoyo de la junta directiva en momentos personales difíciles, el apoyo social de los compañeros/as, la flexibilidad de horarios y la comunicación abierta. Estos aspectos eran importantes para que los entrenadores y entrenadoras continuaran en la profesión.

Observaciones finales

El presente estudio aporta evidencias de las diferentes formas en que las experiencias de conflicto entre vida laboral y personal, así como el apoyo de la entidad percibido influyeron en la carrera profesional de los entrenadores y entrenadoras,

y en su vida personal. Tal y como muestran los resultados, desde la visión holística y multinivel del marco teórico de Dixon y Bruening (2005), es importante destacar que las experiencias de los entrenadores y entrenadoras son variadas, complejas y dinámicas.

En este estudio, los y las participantes hablaron de las dificultades que encontraban para conciliar el trabajo y la vida personal, ya que consideraban que su trabajo invadía su tiempo personal y les empujaba a elegir entre la vida personal y la profesional. Las relaciones y los compromisos sociales y familiares se vieron influidos por su papel de entrenadores o entrenadoras. La familia, y especialmente el cónyuge en el caso de los hombres, se convirtió en el principal mecanismo de apoyo, lo cual, a largo plazo, es una estrategia insostenible, ya que los datos demuestran que puede conducir a la ruptura de la relación y tener efectos negativos sobre la estructura familiar o el abandono de la profesión. Los resultados también muestran cómo difieren las experiencias de los entrenadores y entrenadoras en función del género. Además, la percepción que tienen del apoyo de la entidad también es relevante para que continúen en la profesión, ya que la entidad puede ser un apoyo clave al adaptarse a la situación personal del entrenador o entrenadora.

El presente estudio aporta nuevas evidencias de que la interfaz trabajo-vida personal sigue siendo un área de desarrollo crucial para las entidades deportivas y para el sistema deportivo. Al conocer las diferentes experiencias de los entrenadores y entrenadoras, las entidades deportivas pueden diseñar mejores estrategias para reducir el CTV con el fin de optimizar su forma de vivir la profesión, mejorar su productividad y rendimiento, y retener a los entrenadores, y especialmente a las entrenadoras.

La diversidad de la muestra del presente estudio, que incluyó a hombres y mujeres con diferentes estructuras familiares, es un punto fuerte que ofrece una visión más amplia de las publicaciones que existen, centradas principalmente en los entrenadores y entrenadoras con hijos. El CTV no solo lo sufren los padres y las madres. El estudio también destaca que se observa CTV en entrenadores y entrenadoras a jornada completa y parcial, y entre entrenadores y entrenadoras con y sin otro trabajo. Además, al utilizar un enfoque cualitativo, podemos hacer hincapié en las historias personales y tener en cuenta la experiencia de los entrenadores y entrenadoras para comprender mejor la repercusión del CTV en su vida.

A pesar de los puntos fuertes y las aportaciones de este trabajo, hay ciertas limitaciones que podrían ser objeto de estudio en futuros trabajos de investigación. Debería examinarse la experiencia de los entrenadores y entrenadoras que decidieron no continuar en la profesión por la dificultad de compaginarla con la familia y la vida personal.

En cuanto a las implicaciones prácticas del presente estudio, los y las participantes hablaron de las medidas que tomaban las entidades destinadas a facilitar la integración de la interfaz trabajo-vida personal. Estas medidas se percibieron como elementos clave para permanecer en la entidad deportiva y en la profesión. Según los y las participantes, las medidas más relevantes que tomaron las entidades deportivas para hacer viable su trabajo fueron: (a) promover una cultura familiar en la entidad deportiva, de modo que la familia pueda integrarse en la entidad como participantes o con otras funciones, (b) fomentar redes entre compañeros, compañeras y superiores que propicien un clima de confianza y apoyo social, (c) flexibilidad y autonomía de horarios, en cuanto a horario semanal y calendario de temporada, que proporcione un equilibrio entre la dedicación a la profesión y la vida personal, (d) comunicación abierta entre la dirección técnica y los entrenadores y entrenadoras para poder llegar a un ajuste a sus necesidades personales.

En definitiva, este trabajo constató que es necesario mejorar la conciliación entre la vida laboral y la personal de los entrenadores y entrenadoras para potenciar su desarrollo profesional desde una perspectiva holística. Más que entender el conflicto entre vida laboral y personal como una incapacidad personal de los entrenadores y entrenadoras para hacerle frente, las entidades deportivas deben ser proactivas y fomentar políticas de conciliación familiar para los entrenadores y entrenadoras.

Referencias

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>.
- Bruening, J. E., Dixon, M. A., & Eason, C. (2016). Coaching and motherhood. In N. M. LaVoi (Ed.), *Women in sports coaching* (pp. 95-110). London: Routledge.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. Lero & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 57-73). London: Academic Press.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice, 39*(3), 124-130. https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2.
- Cunningham, G. B., Sagas, M., & Ashley, F. B. (2001). Occupational commitment and intent to leave the coaching profession: Differences according to race. *International Review for the Sociology of Sport, 36*(2), 131-148. <https://doi.org/10.1177/101269001036002001>.
- Dabbs, S. M., Graham, J. A., & Dixon, M. A. (2016). A socio-cultural perspective of the work-life interface of college coaches: A cohort analysis. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics, 9*, 262-282.
- Dawson, A., & Phillips, P. (2013). Coach career development: Who is responsible? *Sport Management Review, 16*(4), 477-487. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2013.03.003>.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2005). Perspectives on work-family conflict in sport: An integrated approach. *Sport Management Review, 8*(3), 227-253. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(05\)70040-1](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(05)70040-1).

- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work – family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management*, 21(3), 377–406. <https://doi.org/10.1123/jsm.21.3.377>.
- Dixon, M. A., & Sagas M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236–247. <https://doi.org/10.1080/02701367.2007.10599421>.
- Duffy, P., Hartley, H., Bales, J., Crespo, M., Dick, F., Vardhan, D., Nordman, L. & Curado, J. (2011). Sport coaching as a ‘profession’: challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*, 5(2), 93-123.
- Fletcher, D., & Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of Sports Sciences*, 28(2), 127–137. <https://doi.org/10.1080/02640410903406208>.
- Graham, J. A., & Dixon, M. (2017). Work–family balance among coach-fathers: A qualitative examination of enrichment, conflict, and role management strategies. *Journal of Sport Management*, 31(3), 288–305. <https://doi.org/10.1123/jsm.2016-0117>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G., & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12(4), 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.002>.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>.
- Hinojosa-Alcalde, I., Andrés, A., Serra, P., Vilanova, A., Soler, S., & Norman, L. (2018). Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(4), 485-495. <https://doi.org/10.1177/1747954117747744>.
- Hinojosa-Alcalde, I., Soler, S. & Andrés, A. (2020). Conflicto trabajo familia en el entrenamiento deportivo desde la perspectiva de género. *Revista de Psicología del Deporte*, 29, 98-106.
- Joncheray, H., Burlot, F., & Julla-Marcy, M. (2019). Is the game lost in advance? Being a high-performance coach and preserving family life. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(4), 453-462. <https://doi.org/10.1177/1747954119860223>.
- Kamphoff, C. S. (2010). Bargaining with patriarchy. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(3), 360–372. <https://doi.org/10.1080/02701367.2010.10599684>.
- Knoppers, A. (1992). Explaining male dominance and sex segregation in coaching: Three approaches. *Quest*, 44(2), 210–227. <https://doi.org/10.1080/00336297.1992.10484051>.
- LaVoi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 106–123. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J., & Burton, L. J. (2008). Work-family conflict, part II: Job and life satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-43.5.513>.
- Norman, L., & Rankin-Wright, A. (2016). Surviving rather than thriving: Understanding the experiences of women coaches using a theory of gendered social. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(4), 424–450. <https://doi.org/10.1177/1012690216660283>.
- Norris, L. A., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93-112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>.
- OECD (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.
- Porto, L.F., Krapp d, R., Milistetd, M., Vieira, J., & Folle, A. (2021) Systematic Review of Social Influences in Sport: Family, Coach and Teammate Support. *Apunts Educación Física y Deportes*, 145, 39-52. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2021/3\).145.06](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2021/3).145.06).
- Stirling, A.; Kerr, G.; Banwell, J.; MacPherson, E.; & Jewett, R. (2017). *A mentorship guide for advancing women in coaching: Effective mentoring practices for the mentor*. Coaching Association of Canada/Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity.
- Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2022). Combining coaching with family life. A study of female and male elite level coaches in Norway. *Sports Coaching Review*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1984047>.
- Sparkes, A., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health*. London: Routledge.
- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in Sport: A Mediated Model of Work–Family Conflict and Burnout. *Journal of Sport Management*, 33(4), 249-260. <https://doi.org/10.1123/jsm.2018-0248>.
- Valiente, C. (2000). Reconciliation policies in Spain. In L. Hantrais & J. Campling (Eds.), *Gendered policies in Europe* (pp. 143–159). London: Palgrave Macmillan.
- Viñas, J., & Pérez, M. (2014). *El mercat de treball de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona*. Barcelona: INDE.

Conflicto de intereses: las autorías no han declarado ningún conflicto de intereses.



© Copyright Generalitat de Catalunya (INEFC). Este artículo está disponible en la URL <https://www.revista-apunts.com/es/>. Este trabajo está bajo la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. Las imágenes u otro material de terceros en este artículo se incluyen en la licencia Creative Commons del artículo, a menos que se indique lo contrario en la línea de crédito. Si el material no está incluido en la licencia Creative Commons, los usuarios deberán obtener el permiso del titular de la licencia para reproducir el material. Para ver una copia de esta licencia, visite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES