



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

## La professió d'entrenador i entrenadora des de la perspectiva de gènere i benestar laboral

Ingrid Hinojosa Alcalde

**ADVERTIMENT.** La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) i a través del Dipòsit Digital de la UB ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

**ADVERTENCIA.** La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) y a través del Repositorio Digital de la UB ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

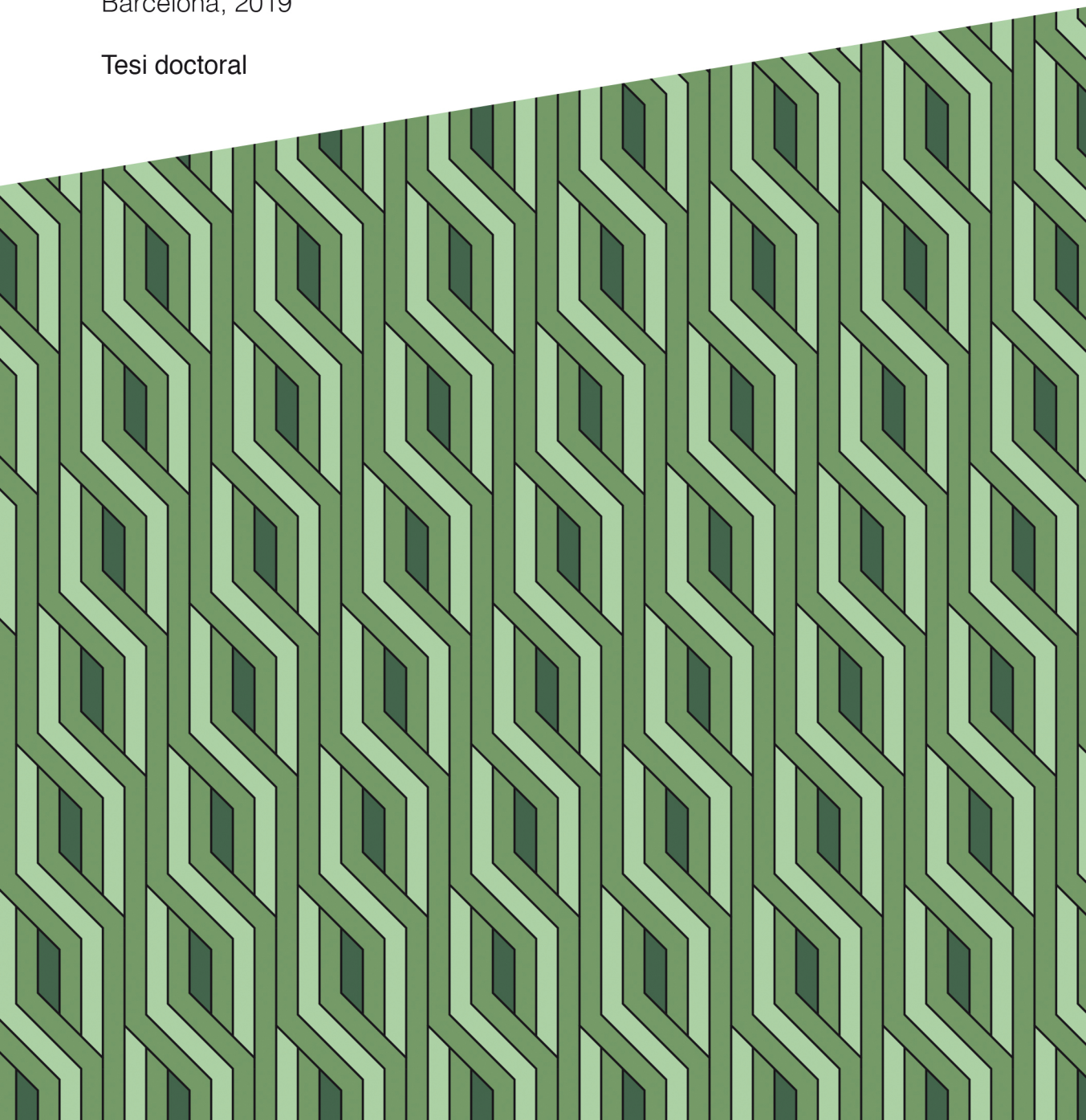
**WARNING.** On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) service and by the UB Digital Repository ([diposit.ub.edu](http://diposit.ub.edu)) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.

# LA PROFESIÓ D'ENTRENADOR I ENTRENADORA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I BENESTAR LABORAL

Universitat de Barcelona  
Facultat d'Educació  
Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya

Ingrid Hinojosa Alcalde  
Barcelona, 2019

Tesi doctoral







## UNIVERSITAT DE BARCELONA

Facultat d'Educació

**Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya**

Centre de Barcelona

Programa de Doctorat

Activitat Física, Educació Física i Esport

### LA PROFESSIÓ D'ENTRENADOR I ENTRENADORA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I BENESTAR LABORAL

Tesi doctoral presentada per:

**Ingrid Hinojosa Alcalde**

Dirigida per:

**Dra. Susanna Soler Prat**

**Dra. Ana Andrés Valle**

Tutoritzada per:

**Dra. Susanna Soler Prat**

Per a optar al títol de:

**Doctora per la Universitat de Barcelona**

Barcelona, 2019



A la mare i al pare,  
A la Yolanda i l'Àvia Anna  
Per ser-hi sempre



Aquesta tesi ha estat realitzada gràcies al suport de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC). L'Ingrid Hinojosa Alcalde ha rebut el suport d'un ajut predoctoral per a la contractació de personal investigador novell (FI) de l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR).





## AGRAÏMENTS

---

En primer lloc, penso que és indispensable fer un agraïment a totes les persones i institucions que d'alguna manera han format part i han contribuït a que aquesta tesi doctoral hagi estat possible.

M'agradaria començar donant el meu agraïment als 1685 entrenadors i entrenadores que han participat en els diferents estudis que conformen aquesta tesi doctoral i vull agrair especialment als 15 entrenadors i entrenadores que em van dedicar el seu temps i dedicació durant les entrevistes. Gràcies a la seva participació aquest projecte d'investigació s'ha pogut desenvolupar.

Voldria destacar i fer un especial agraïment a les meves directores de tesi, la Dra. Susanna Soler i la Dra. Ana Andrés, que han estat un puntal fonamental d'aquest projecte i de qui he pogut aprendre tantes coses que no són quantificables tant a nivell acadèmic, com professional i personal. A la Dra. Susanna Soler que em va obrir la porta de la dimensió de la recerca i m'ha guiat i acompanyat en tot aquest procés i m'ha transmès la passió per la investigació. A la Dra. Ana Andrés, pel seu entusiasme i recolzament durant el transcurs d'aquesta tesi doctoral. A totes dues pel vostre temps i dedicació, i per la vostra contribució a aquest projecte. Em sento molt afortunada d'haver pogut comptar amb aquest tàndem científic, tant diferent, però alhora tant proper i complementari.

A la Dra. Leanne Norman, Dra. Faye Didymus i Dra. Anna Vilanova per les seves aportacions en les reunions de treball i les converses mantingudes al llarg d'aquests anys, en que m'han transmès la seva saviesa, que m'ha ajudat a enfocar no només aquest projecte de recerca, sinó el meu futur acadèmic.

A la Universitat de Copenhaguen, especialment a la Dra. Gertrud Pfister i la Dra. Lone Fris Thing, per acollir-me i fer-me sentir com a casa durant tres mesos i per les seves aportacions teòriques i metodològiques en el desenvolupament del projecte d'investigació.

Als companys i companyes del Laboratori d'Investigació Social i Educativa i del Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat Física i l'Esport (GISEAFE) amb qui hem compartit mil i una experiències acadèmiques i personals: Pau, Clara, Evelyn, Mary, Pedrona, Joan Babí, Edu, Míriam, Víctor L, Joana i Aaron. Als companys i companyes del laboratori del costat amb qui també he compartit alegries i penes del procés de tesi: Agne, Víctor I., Bruno, Jose, Sergi, Blai i Pris.

A l'INEFC com a institució que em va acollir ja fa molts anys com a estudiant, després com a becària a l'EFTEM i a l'Observatori Català de l'Esport, com a personal investigador en formació i més recentment com a professora. Gràcies també a tot el professorat amb qui he pogut compartir espais i moments de docència i de recerca (assignatures, converses enriquidores, jornades i congressos). Al personal d'administració i serveis de l'INEFC i un especial agraïment per al departament de recerca per l'ajuda i acompanyament de la Carme Suárez, la Maribel Pérez i el Dr. Joan Cadefau. També vull donar les gràcies a totes les persones amb qui hem compartit "activitats esportives" a l'INEFC com els dies de bàdminton, aquells entrenaments "street workout", els dijous de voleibol que han fet que vingués a treballar encara amb més ganes i m'han ajudat a desconnectar en moments d'estrès. A tot l'alumnat amb qui he pogut compartir classes de les diferents assignatures que també han sigut un element de motivació per seguir aquest camí.

Sortint de l'àmbit universitari, m'agradaria agrair a aquelles persones que hi són sempre i que són molt importants en la meua vida i que han viscut amb mi totes les etapes de la tesi: La Maria, el Gerard, l'Andrea, l'Anna G., la Moni i la Raquel.

Al Gerard Portet també li vull agrair que incorporés el seu art en el disseny de la portada d'aquesta tesi.

A l'Agustí, per ser les converses profundes i per ser un amic mil·lenari.

Al Bruno i la Miki per haver compartit tres anys de beca predoctoral, no des de la vessant acadèmica, sinó des de la vessant més personal compartint moments de "becaris".

Als equips de futbol "xutiqipugui" i "l'equip ferit" per haver estat una de les vies d'escapament durant el procés de la tesi doctoral.

Als professors i professores que al llarg de la meua trajectòria vital m'han fet despertar inquietuds i curiositats, especialment a la Mònica Bosom, perquè aquelles lectures de literatura catalana i la seva manera de ser i de fer crec que van ser un punt d'inflexió.

Als entrenadors i entrenadores que he tingut al llarg de la meva trajectòria esportiva: David, Yolanda i Bego.

I per acabar, és imprescindible agrair a la meva família tot el suport i recolzament que m'han donat sempre i que ha fet que avui sigui qui sóc:

Al Víctor per ser-hi sempre, perquè amb tu no fan falta paraules per entendre-ho tot. Per compartir mil i un projectes vitals i que la vida balli al nostre ritme.

A la mama, per ser qui m'ho ha donat tot i més, i per tenir tanta confiança en mi. Al papa, per ser-hi quan l'he necessitat.

A la Yolanda, per obrir-me tants i tants camins i per deixar-me aprendre-ho tot d'ella.

A la iaia Anna i la iaia Aurora per ser dues de les dones que més admiro i estimo.

En record de l'avi Josep i l'avi Juan que ens han deixat en el transcurs d'aquesta tesi doctoral, per tota l'estima i amor que em van transmetre.



---

## RESUM

---

Aquesta tesi doctoral pretén abordar l'estudi la professió d'entrenador/a des de la perspectiva de gènere i benestar laboral. Per delimitar aquesta investigació s'han formulat tres preguntes d'investigació: 1) Quin és el perfil sociodemogràfic dels entrenadors i entrenadores a Catalunya?, 2) Com és l'entorn de treball psicosocial del col·lectiu d'entrenadors i entrenadores?, i 3) Com gestionen els entrenadors i entrenadores la seva vida personal, familiar i laboral?.

Per donar resposta a aquestes preguntes s'han adoptat coneixements i enfocaments teòrics de diverses disciplines, com la sociologia, la psicologia i la gestió esportiva. Per aquest motiu, en la realització d'aquesta tesi doctoral es proposa la complementació teòrica de: la teoria de la divisió sexual de Kanter (1977), i emprada en l'àmbit de l'entrenament per Knoppers (1987); el model treball-demandes-control-suport (Karasek, 1979); i finalment la teoria integrada del conflicte feina-família en l'esport de Dixon and Bruening (2005).

A partir d'aquesta complementació teòrica, per desenvolupar aquest projecte d'investigació s'han desenvolupat tres estudis, cadascun d'ells amb mètodes d'investigació diferents. Per al primer estudi, es va dissenyar un qüestionari *ad hoc* per tal de conèixer el perfil sociodemogràfic dels i les entrenadores; per al segon estudi, es va distribuir una bateria de qüestionaris estandarditzats per estudiar l'entorn de treball psicosocial del col·lectiu. Gràcies a la col·laboració de l'Escola Catalana de l'Esport i diverses federacions esportives, per al primer estudi es va obtenir una mostra de 1.685 entrenadores i entrenadores i pel segon estudi es van obtenir 1.481 respostes. D'entre les persones participants al primer i segon estudi, es va realitzar un mostreig intencionat per desenvolupar un total de 15 entrevistes semi-estructurades i aprofundir sobre les experiències viscudes al voltant de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en l'àmbit de l'entrenament.

Els resultats del primer estudi mostren una subrepresentació de les dones com a entrenadores i les diferències significatives en el perfil sociodemogràfic entre homes i dones que exerceixen la mateixa professió. En relació amb l'estudi sobre l'entorn de treball psicosocial els resultats mostren quins són els factors psicosocials de la professió que són més favorables i menys favorables per a la salut, així com la comparació amb la població assalariada espanyola que permet identificar factors estructurals de la professió de l'entrenament que requereixen especial atenció i intervenció. Els factors psicosocials que van destacar per la seva relació amb la salut mental, estrès i burnout dels i les entrenadores van ser el conflicte feina-família, les demandes

emocionals i el conflicte de rols. El tercer estudi aprofundeix en un dels factors psicosocials que destaca de l'anàlisi previ com és el conflicte feina-família. Els resultats d'aquest estudi mostren les situacions que els i les entrenadores es troben a l'hora de conciliar la seva vida laboral, familiar i personal, així com les estratègies que desenvolupen per buscar un equilibri.

A partir de l'anàlisi de les dades d'aquesta investigació i del posicionament teòric adoptat, s'ha articulat un model teòric que recull i relaciona els diferents elements que permeten una anàlisi de la professió d'entrenadora i entrenador des de la perspectiva de gènere i de benestar laboral. A partir d'aquesta anàlisi es proposen noves línies d'investigació en l'àmbit de la professió d'entrenador/a i les possibles implicacions pràctiques derivades de la recerca.

---

## ABSTRACT

---

This doctoral thesis focuses on the analyses of the coaching profession from a gender and labour well-being perspective. To conduct this investigation, three research questions were addressed: 1) What is the socio-demographic profile of coaches in Catalonia?, which was approached from the theory of sexual division of Kanter (1977), and first used in the field of coaching by Knoppers (1987); 2) How is the sport coaches' psychosocial work environment?, in which the work-demands-control-support model (Karasek, 1979) was applied, and 3) How do coaches manage their personal, family and work-life interface?, addressed with the integrated theory of work-family conflict in sport of Dixon & Bruening (2005).

To answer these questions, three different studies were conducted, and for each of them, different research methods were applied. For the first study, an *ad hoc* questionnaire was designed to find out the coaches' sociodemographic profile. While for the second study, a battery of standardized questionnaires was disseminated to study their psychosocial work environment. A sample of 1.685 coaches was obtained for the first study and 1.481 responses for the second one. Among the participants from the previous studies conducted, an intentional sampling was carried out to develop the third study with 15 semi-structured interviews.

The results of the first study show an underrepresentation of women coaches and the significant differences in the sociodemographic profile between men and women in the profession. The results of the second study highlight the psychosocial factors of the profession that are favourable and unfavourable for health, as well as the comparison with the Spanish working population that allows to identify structural factors of the coaching profession that require special attention and intervention. The third study focuses on the coaches' work-family conflict, which was one of the factors pointed up by the previous analysis. It shows what the coaches experience when managing their work, family and personal life, as well as the strategies they develop to balance their work-life interface.

Based on the data analysis and the theory review, the author developed a theoretical model, which allows an analysis of the coaching profession from a gender and labor well-being perspective.





---

## Índex de continguts

---

Agraïments .....	7
Resum.....	11
Abstract .....	13
Índex de continguts .....	15
Índex de figures.....	19
Índex de taules.....	20
<b>CAPÍTOL 1: INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>21</b>
1.1 Justificació de la investigació .....	23
1.2 Nota autobiogràfica .....	27
1.3 Preguntes i objectius de la investigació .....	28
1.4 Estructura del treball.....	30
<b>CAPÍTOL 2: MARC TEÒRIC.....</b>	<b>33</b>
2.1 La complementació teòrica.....	35
2.2 Conceptualització i operacionalització de la investigació: objecte teòric .....	39
<b>CAPÍTOL 3: MÈTODE .....</b>	<b>51</b>
3.1 Investigació per mètodes múltiples .....	53
3.2 Participants .....	53
3.3 Instruments .....	54
3.4 Procediment.....	55
3.5 Anàlisi de dades.....	55
<b>CAPÍTOL 4: STUDY 1 - UNDERSTANDING THE GENDERED COACHING WORKFORCE IN SPANISH SPORT .....</b>	<b>57</b>
4.1 Introduction .....	59
4.1.1 Understanding the context: gender policies and coaching in Spain .....	60
4.1.2 Theoretical framework.....	61
4.2 Method.....	62
4.2.1 Participants.....	62
4.2.2 Measures .....	63
4.2.3 Procedure .....	63
4.2.4 Data analysis .....	63
4.3 Results .....	64
4.3.1 Individual characteristics .....	64

4.3.2 Professional characteristics .....	65
4.3.4 Labor characteristics in the coaching context .....	68
4.4 Discussion.....	69
4.5 Concluding Comments .....	72
<b>CAPÍTOL 5: STUDY 2 - ASSESSING PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENTS AMONG COACHES IN SPAIN AND THEIR RELATIONSHIPS WITH MENTAL HEALTH, STRESS AND BURNOUT.....</b>	<b>75</b>
5.1 Introduction .....	77
5.2 Method.....	79
5.2.1 Participants.....	79
5.2.2 Measures .....	80
5.2.3 Procedure .....	82
5.2.4 Data analysis .....	82
5.3 Results .....	83
5.3.1 Exposure of coaches to psychosocial risk factors.....	83
5.3.2 Relationship between psychosocial work environment and mental health, stress, and burnout .....	84
5.4 Discussion.....	87
5.5 Conclusions .....	91
<b>CAPÍTOL 6: STUDY 3 - WORK-LIFE CONFLICT AMONG SPANISH SPORT COACHES: EXPERIENCES AND STRATEGIES.....</b>	<b>93</b>
6.1 Introduction .....	95
6.1.1 Theoretical framework.....	95
6.1.2 Coaching in Spain .....	98
6.2 Method.....	99
6.2.1 Participants.....	99
6.2.2 Procedures.....	101
6.2.3 Data Analysis .....	101
6.3 Results and discussion .....	102
6.3.1 Work or life choice .....	102
6.3.2 Dependence of family support or organisation care .....	105
6.3.3 Strategies to integrate the work-life interface .....	107
6.4 Concluding comments .....	110

CAPÍTOL 7: CONCLUSIONS .....	113
7.1 Consideracions finals.....	115
7.1.1 Perfil sociodemogràfic dels entrenadors i les entrenadores a Catalunya.....	115
7.1.2 Factors psicosocials de l'entorn de treball i la seva influència en la salut dels entrenadors i entrenadores .....	116
7.1.3 La conciliació de la vida personal, familiar i professional dels entrenadors i entrenadores .....	117
7.2 La professió d'entrenador i entrenadora des de la perspectiva de gènere i benestar laboral: un model teòric .....	119
7.3 Limitacions .....	121
7.4 Línies d'investigació futura.....	123
7.5 Implicacions pràctiques .....	124
BIBLIOGRAFIA.....	127
ANNEXOS.....	145
Annex 1. Consentiment informat per a l'estudi 1 i l'estudi 2.....	147
Annex 2. Bateria de qüestionaris per a l'estudi 1 i l'estudi 2 .....	151
Annex 3. Consentiment informat per a l'estudi 3.....	179
Annex 4. Guia d'entrevista (Estudi 3) .....	183
Annex 5. Model d'informe per a les entitats col·laboradores .....	163
Annex 6. Articles publicats .....	179



---

## ÍNDIX DE FIGURES

---

Figura 1. Objecte d'estudi d'aquesta investigació .....	29
Figura 2. Perspectives teòriques per abordar les preguntes d'investigació .....	35
Figura 3. La teoria de la divisió sexual del treball de Kanter (1977a), adaptada a l'entrenament per Knoppers (1989).....	36
Figura 4. Model treball-demandes-control-suport de Karasek (1979).....	37
Figura 5. Teoria integrada del conflicte Feina-Família en l'esport de Dixon and Bruening (2005) .....	38
Figura 6. Esquema resum del disseny metodològic de la investigació .....	56
Figure 7. Percentatge of coaches in each reference psychosocial risk group according to his/her score per dimension.....	83
Figure 8. Structural equation model (SEM) applied to assess the fit of both the PWE dimensions and health outcomes .....	87
Figura 9. Model teòric de la tesi doctoral.....	119

---

## ÍNDIX DE TAULES

---

Taula 1. Objecte teòric de la investigació: dimensions, variables i indicadors de la investigació .....	39
Table 2. Characteristics of the final sample .....	62
Table 3. Chi-square analysis of the individual characteristics of coaches .....	64
Table 4. Professional characteristics .....	66
Table 5. Characteristics of the athletes.....	67
Table 6. Coaching labor characteristics according to sex .....	68
Table 7. Psychosocial work environments in Spanish coaches and a sample of the Spanish workforce. ....	84
Table 8. Spearman correlations for psychosocial work environment and mental health, stress, and burnout in the workplace.....	85
Table 9. Multiple regression analyses for psychosocial work environment and mental health, stress, and burnout.....	86
Table 10. Characteristics of the sample.....	100

---

# **CAPÍTOL 1: INTRODUCCIÓ**

---





## 1.1 Justificació de la investigació

En l'actualitat, a Catalunya hi ha al voltant de 22.500 entrenadors i entrenadores que exerceixen la professió (Observatori Català de l'Esport, 2015). El seu paper és bàsic dins el sistema esportiu per estimular i mantenir la participació esportiva i per millorar i optimitzar el rendiment en l'esport de competició. Els i les entrenadores desenvolupen aspectes físics, tècnics, mentals i tàctics dels i les esportistes, i també faciliten el seu desenvolupament personal i social. Més enllà dels aspectes merament esportius, els i les entrenadores també contribueixen a la consecució d'aspectes socials tant transcendents com millorar la salut, la implicació dels i les joves, la inclusió social i l'aprenentatge permanent, d'entre d'altres (Fletcher & Scott, 2010). Són una peça clau del sistema esportiu.

Malgrat la seva importància dins el sistema esportiu des d'una perspectiva quantitativa i qualitativa, però, es tracta d'un col·lectiu relativament poc estudiat en el nostre territori en contrast amb altres figures del sistema esportiu, o en contrast amb altres països. Ibáñez, García-Rubio, Antúnez i Feu (2019) han realitzat una revisió sistemàtica de les tesis doctorals realitzades sobre els i les entrenadores a Espanya. L'anàlisi constata que la investigació sobre el desenvolupament de la carrera o les característiques de l'entrenador/a, són alguns dels àmbits menys estudiats de forma específica. En l'estudi del desenvolupament de la carrera dels i les entrenadores, destaquen els treballs que analitzen l'efecte que pot tenir el context en que desenvolupen la seva tasca en la seva decisió de continuar o abandonar la professió (Alcaraz, 2014; Alcaraz, Torregrosa, & Viladrich, 2015; Alcaraz, Viladrich, Torregrosa, & Ramis, 2015). Sobre les característiques de l'entrenador/a, destaca l'estudi d'Azurmendi (2016), que fins ara és l'únic treball que aborda la perspectiva de gènere en l'entrenament esportiu de forma específica. Així doncs, si bé la figura de l'entrenador o entrenadora s'ha inclòs també en estudis realitzats des de la vessant del mercat de treball (Campos-Izquierdo, González-Rivera i Taks, 2016; Pérez-Villalba, Vilanova, i Soler, 2018), en la revisió sistemàtica d'Ibáñez et al. (2019) conclouen que la futura recerca en l'àmbit de l'entrenament s'ha d'enfocar en els propis entrenadors i entrenadores i emfatitzen la necessitat d'investigar la figura de les dones en l'àmbit de l'entrenament.

A Catalunya, durant el curs 2016-2017, un total de 3.367 persones van assolir el títol d'entrenador/a d'un dels tres nivells de formació establerts (Departament d'Ensenyament, 2018), representant les dones només un 15,7% del total. Específicament, 1.943 van assolir el nivell 1 durant aquest període (18,2% de dones; 81,8% d'homes), 1.208 van assolir el nivell 2 (12,8% de dones; 87,2% d'homes) i 216 van assolir el nivell 3, corresponent a l'entrenador/a

nacional (10,6% de dones; 89,4% d'homes). L'anàlisi de les dades de les dones en els diferents nivells permet constatar el "coll d'ampolla" que es produeix a mesura que augmenta el nivell de certificació. A més, l'entrenament esportiu és l'àmbit d'inserció laboral per un 28,6% dels titulats i titulades en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFE). És en aquest important àmbit d'inserció laboral on trobem l'escletxa de gènere més significativa, amb un 84,1% d'homes davant del 15,9% de dones (Viñas & Pérez, 2014). Tant les dades sobre la formació com les d'inserció laboral reflecteixen com en la professió d'entrenador/a es produeix una important segregació horitzontal (és un àmbit clarament masculinitzat) i també vertical (a major nivell, menys dones).

Ja des de finals del segle XX, a nivell internacional s'ha constatat la manca de dones en llocs de treball relacionats amb l'esport, i especialment, en l'entrenament esportiu d'alt nivell (Hargreaves, 1994; Stangl & Kane, 1991). A nivell olímpic, tot i que la participació espanyola femenina com a esportistes en els Jocs Olímpics de 2016 a Rio va ser del 46,6%, aquestes dades no es corresponen a la seva presència en l'àmbit de l'entrenament. De les 79 acreditacions com a entrenador o entrenadora a Rio 2016, només 10 eren de dones (12,7%), i en els Jocs Paralímpics, de les 26 acreditacions, només 4 eren per entrenadores (8,7%), en contrast amb les participants, que representaven el 23,6%.

Diversos estudis han examinat la baixa presència de les dones en l'àmbit de l'entrenament en països com EUA, Regne Unit, Canadà, Austràlia, Alemanya, Noruega, i República Txeca (Acosta & Carpenter, 2014; Fasting, Sand, & Knorre, 2013; Norman, 2009; Reade, Rodgers, & Norman, 2009). A tall d'exemple, en l'esport interuniversitari canadenc, la participació de les dones atletes és gairebé igual a la participació dels atletes masculins, però el 80% dels entrenadors són homes (Reade et al., 2009). D'altra banda, al Regne Unit, un informe d'*Sports Coach UK* (2011) va demostrar que només una de cada cinc persones que exerceixen com a entrenadors/es és una dona. Aquesta subrepresentació de dones com a entrenadores s'ha estudiat des de diferents àmbits i perspectives des dels primers estudis de Knoppers (1987) i Theberge (1993). Al territori espanyol, són diversos els estudis que aborden la menor presència de les dones en càrrecs de presa de decisions (Alfaro, Gómez, Pérez, & Ferro, 2013; Azumendi, 2016; Burton, 2015; Elling, Hovden, & Knoppers, 2018; Mahmoud, 2017; Moragas, 2014; Pérez-Rivases, Torregrosa, Viladrich & Pallarès, 2017; Puig, 2007; Soler, Moragas, & Vilanova, 2018). Tot i així, són ben pocs encara els treballs que descriuen la presència de les dones com a entrenadores i n'analitzen la seva situació a Espanya. En aquest àmbit, la revisió de la literatura, com s'ha indicat anteriorment, només ens ha permès identificar l'estudi

d'Azurmendi (2016) sobre els obstacles de la participació de les dones com a entrenadores i àrbitres, l'estudi de Leruite (2014) sobre el punt de vista del col·lectiu d'esportistes i personal tècnic sobre les polítiques de gènere en les federacions esportives, i l'estudi de Mahmoud (2017), que en la seva anàlisi dels clubs de futbol femení de la ciutat de Barcelona descriu la presència de dones entrenadores en aquests. Es tracta, doncs, d'un àmbit del sistema esportiu encara poc estudiat des de la perspectiva de gènere, tal i com ja apunten Ibáñez et al. (2019). En aquesta investigació, per tal d'aportar una nova mirada al fenomen, s'ha considerat oportú analitzar també l'entorn laboral des de la vessant psicosocial, ja que es considera un factor determinant en el desenvolupament de la carrera dels entrenadors i entrenadores (Azurmendi, 2016; Didymus, Norman, & Hurst, 2016; Norman & Rankin-Wright, 2016).

L'entorn de treball psicosocial va ser definit per Siegrist i Marmot (2004) com el ventall d'oportunitats socio-estructurals que disposa una persona per satisfer les seves necessitats de benestar, productivitat i d'experiència personal positiva. Per tant, l'estudi de l'entorn laboral implica la identificació de diferents factors psicosocials, que engloben diversos aspectes: les experiències individuals (demandes emocionals), els aspectes relacionats amb les condicions de treball (p. ex., inseguretat sobre el treball o condicions laborals), el control del treball (p. ex., la influència sobre el treball, les possibilitats de desenvolupament), o les relacions socials internes i externes del lloc de treball (p. ex., la relació amb els companys i companyes, el conflicte feina-família) (Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn & Bayazit, 2004).

En termes generals, la Unió Europea (UE) considera que un entorn laboral sa i segur és un factor clau per a la qualitat de vida d'un individu, així com una preocupació col·lectiva tant per a individus com per a organitzacions (Comissió Europea, 2010). La salut i el benestar són importants degut a les seves conseqüències individuals i col·lectives (Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005). Des de la recerca científica en l'àmbit de la gestió empresarial s'ha reconegut que la salut i el benestar poden afectar els treballadors i treballadores, i en conseqüència, a les organitzacions. Per exemple, les persones que experimenten problemes de salut i benestar en el lloc de treball poden ser menys productives, prendre decisions de menor qualitat, poden ser més propenses a absentar-se del treball (Boyd, 1997), i fer disminuir consistentment les contribucions globals a l'organització (Price & Hooijberg, 1992). Diversos estudis han destacat la importància de la vessant psicosocial de l'entorn laboral per a determinar la salut i el benestar de les persones (Fernandes & Pereira, 2016; Kompier, 2002; Kristensen et al., 2005). S'ha constatat que hi ha una gran varietat de conseqüències de l'exposició a factors de risc psicosocial, com ara trastorns musculoesquelètics, malalties cardiovasculars, baixa salut

mental, alts nivells d'estrès, burnout i disminució de la qualitat de vida (Agervold & Mikkelsen, 2004; Kristensen et al., 2005; Robertson, Huang, O'Neill, & Schleifer, 2008; Stansfeld & Candy, 2006). En aquesta línia, el factor psicosocial del conflicte feina-família també s'ha demostrat que té conseqüències a nivell laboral (p. ex., la satisfacció laboral i el rendiment de treball) i no laboral (p. ex., satisfacció vital, satisfacció familiar) (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000).

L'àmbit de l'entrenament es caracteritza les llargues jornades i en horaris poc ortodoxes (majoritàriament al vespre i en caps de setmana) i una cultura orientada als resultats (Fletcher & Scott, 2010). Aquestes característiques junt amb les relacions que s'estableixen amb les persones que formen part de l'entorn de l'entrenament (atletes, pares i mares, equip tècnic, càrrecs directius) i les persones que formen part de l'entorn personal (família i amistats) poden generar diversitat de riscos psicosocials que poden tenir conseqüències per a la salut i el benestar del col·lectiu.

D'entre el conjunt de factors psicosocials de l'entorn de treball dels i les entrenadores, diverses autors i autores han destacat l'especial rellevància que té al llarg de la trajectòria professional dels i les entrenadores el conflicte feina-família (CFF)<sup>1</sup> (Bruening, Dixon & Eason, 2016; Dixon & Bruening, 2005; Dixon & Sagas, 2007). Com ja s'ha indicat, la professió d'entrenador/a es caracteritza sovint per llargues jornades de treball (hores d'entrenaments i hores de competició), que es duen a terme en horaris o dates poc ortodoxes (en horaris nocturns o de cap de setmana), i amb entorns laborals exigents que afecten la seva vida familiar. Per exemple, els i les investigadors han destacat l'impacte que té el conflicte feina-família en la intenció d'abandonar la professió d'entrenador/a (Kamphoff, 2010; Ryan & Sagas, 2009), i també s'ha destacat l'impacte sobre la seva relació amb els seus fills i filles (Bruening & Dixon, 2007; Dixon & Bruening, 2007).

Una de les conseqüències de l'exposició a factors de risc psicosocial en l'àmbit de l'entrenament són les situacions d'estrès i el síndrome de burnout (o també conegut com a síndrome d'esgotament professional) que se'n deriven. Diversos estudis destaquen la vessant estressant de l'entrenament, ja que els entrenadors i entrenadores han de desenvolupar múltiples funcions i fer front a una sèrie de factors estressants (Didymus, 2017; Fletcher & Scott, 2010; Norris, Didymus, & Kaiseler, 2017; Olusoga, Butt, Hays, & Kaiseler, Maynard, 2009). En aquesta línia, les experiències de burnout dels entrenadors i entrenadores han estat àmpliament

---

<sup>1</sup> En l'idioma original: Work-Family Conflict (WFC)

estudiades (Altfeld & Kellmann, 2015; Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2016; Goodger, Gorely, Lavallee & Harwood, 2007; Lundkvist, Gustafsson, Hjälm, & Hassmén, 2012; Malinauskas, Malinauskiene, & Dumciene, 2010) i s'han relacionat amb la intenció de deixar la professió per part dels entrenadors i entrenadores, cosa que resulta problemàtica per a les organitzacions esportives que requereixen una força de treball estable i compromesa (Kilo & Hassmén, 2016).

Considerant estudis previs en aquest àmbit, analitzar els factors psicosocials de l'entorn laboral dels i les entrenadores permetrà comprendre les relacions que s'estableixen entre aquests factors i la salut i el benestar del col·lectiu en el sí de la seva organització i així poder aportar elements per la millora estructural de la professió. D'altra banda, conèixer les característiques sociodemogràfiques del col·lectiu d'entrenador/a permet aportar una nova línia d'interpretació per comprendre millor les transicions laborals en l'àmbit de l'entrenament i la menor presència de les dones entrenadores en la professió. Així doncs, a partir de la revisió de la literatura i dels estudis desenvolupats aquesta tesi doctoral pretén aprofundir en l'estudi de la professió d'entrenador/a des de la perspectiva de benestar laboral i de gènere.

## 1.2 Nota autobiogràfica

Per poder comprendre i interpretar el desenvolupament d'aquesta investigació és important aturar-se i centrar la mirada en el procés experimentat al llarg de la meua trajectòria vital i acadèmica.

La meua vinculació a l'activitat física i l'esport ha estat des que jo recordo molt constant i intensa. Les classes d'educació física a l'escola i a l'institut eren les que esperava amb més ganes i il·lusió. Anys més tard, el patinatge artístic va ser l'esport que em va enamorar i que vaig practicar durant més de deu anys. De fet, quan vaig complir 16 anys, edat mínima per poder fer la formació d'entrenadora, vaig decidir formar-me i fer d'aquest esport quelcom més. Durant més de vuit anys vaig ser entrenadora de diferents grups de nens i nenes i vaig poder compartir moments entranyables, que he pogut transferir a aquesta recerca. Paral·lelament a l'entrenament, vaig seguir formant-me a l'INEFC de Barcelona cursant el Grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport, que em va fer despertar més inquietuds i curiositats sobre el fenomen esportiu. Anys posteriors mentre cursava els estudis de Màster en Formació del professorat Secundaria d'Educació Física, vaig ser beneficiària d'un ajut de formació complementària a l'Escola de Formació de Tècnics de Montjuïc (EFTEM), on vaig aprendre molt i d'alguna manera, encara inconscient, vaig començar a adonar-me'n de la baixa presència de dones que accedien a aquesta formació. Un altre aspecte rellevant per entendre aquesta

investigació és el meu pas com a becària de l'Observatori Català de l'Esport, on em vaig començar a familiaritzar amb la recerca (estudis, base de dades, indicadors, etc.) i l'any 2014 vaig poder participar i assistir a l'IWG World Conference on Women and Sport, que em va obrir un nou horitzó i em va despertar la curiositat per investigar els mecanismes de desigualtat, discriminació i reproducció dels models tradicionals de gènere. L'any següent vaig tenir l'oportunitat d'iniciar la participació en el projecte de recerca "Desenvolupament de la carrera professional dels i les entrenadores: anàlisi des de la perspectiva de gènere i benestar laboral" dirigit per la Dra. Susanna Soler i en que també col·laboren la Dra. Ana Andrés, Dra. Leanne Norman, Dra. Anna Vilanova, Dra. Pedrona Serra, Dra. Faye Dydimus, avaluat positivament a la convocatòria PINEFC 2015 per l'AGAUR. Mitjançant aquest projecte i gràcies a l'obtenció d'una beca predoctoral FI-DGR 2016, he pogut desenvolupar la meua tesi doctoral vinculada a aquesta àrea d'estudi. Desenvolupar aquesta tesi doctoral m'ha permès establir contacte amb les Federacions Esportives Catalanes i amb l'Escola Catalana de l'Esport, així com mitjançant el treball de camp conèixer les experiències i vivències d'entrenadors i entrenadores, que en diversos casos van ser intenses i emocionants, i que van ajudar a respondre moltes de les preguntes inicials d'aquesta tesi doctoral.

### **1.3 Preguntes i objectius de la investigació**

Tenint en compte els plantejaments i la problemàtica descrita anteriorment, s'han establert tres preguntes d'investigació, de les quals se'n desprenen els tres objectius de la recerca:

1. Quin és el perfil sociodemogràfic dels entrenadors i entrenadores a Catalunya?

A partir de l'anàlisi i descripció de les característiques individuals, professionals i del mercat de treball del col·lectiu d'entrenadors i entrenadores a Catalunya, l'objectiu que es desprèn d'aquesta pregunta i que dona peu a l'estudi 1 d'aquesta investigació és comparar les característiques individuals, professionals i del mercat de treball entre homes i dones entrenadores.

2. Com és l'entorn de treball psicosocial del col·lectiu d'entrenadors i entrenadores? Quina relació s'estableix entre els factors psicosocials de l'entorn de treball i la salut mental, estrès i burnout dels entrenadores i entrenadores?

A partir d'aquesta pregunta es pretén analitzar i avaluar l'entorn de treball psicosocial dels entrenadors i entrenadores en relació amb la salut a partir dels valors de referència de la

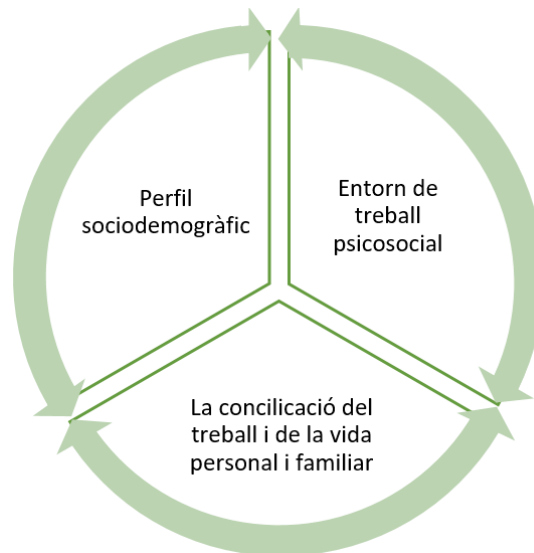
població general, així com les puntuacions obtingudes en els paràmetres de salut mental, estrès i burnout.

3. Com gestionen els entrenadors i entrenadores la seva vida personal, familiar i laboral?

L'objectiu que s'ha establert a partir de la tercera pregunta és comprendre les diferents experiències i estratègies viscudes al llarg de la trajectòria professional dels entrenadors i entrenadores a l'hora de conciliar la seva vida personal i familiar amb l'entrenament esportiu.

Considerant les tres qüestions plantejades, la Figura 1 mostra els tres components que conformen la problemàtica del present estudi.

*Figura 1. Objecte d'estudi d'aquesta investigació*





## 1.4 Estructura del treball

Aquesta tesi doctoral s'ha desenvolupat en set capítols, a través dels quals es pretén complementar la investigació i guiar la lectura del document.

Aquest primer capítol fa referència als aspectes introductoris, tals com la justificació per a l'elecció de l'objecte d'estudi, les motivacions personals de l'autora per desenvolupar la recerca i les preguntes i objectius d'investigació.

El segon capítol, detalla el disseny teòric de la recerca i es presenta la conceptualització i operacionalització de la investigació, que recull la delimitació de l'objecte teòric de la tesi doctoral tot definint les dimensions, subdimensions, variables i indicadors que permetran la posterior anàlisi.

El tercer capítol correspon al mètode d'investigació que s'ha desenvolupat per assolir els objectius prèviament formulats d'aquesta investigació. Aquest apartat s'estructura en cinc subapartats: disseny metodològic, participants, instruments, procediment i anàlisi de dades.

Els capítols quatre, cinc i sis, es desenvoluparan en llengua anglesa, per a poder optar a la menció internacional de doctoral. Cadascun d'aquests capítols correspon a un estudi dissenyat per donar resposta les preguntes i objectius de la investigació.

El capítol quatre, que correspon a l'estudi 1, sorgeix de la següent pregunta d'investigació: Quin és el perfil sociodemogràfic dels entrenadors i entrenadores a Catalunya? Per donar resposta a aquesta pregunta i descriure i comparar les característiques individuals, professionals i del mercat de treball del col·lectiu d'entrenadors i entrenadores a Catalunya, el capítol s'estructura en format article amb els següents apartats: introducció, mètode, resultats, discussió i conclusions.

El capítol cinc, que correspon a l'estudi 2, sorgeix de la següent pregunta d'investigació: Quins factors psicosocials de l'entorn de treball influeixen en la salut dels entrenadores i entrenadores? Per donar resposta a aquesta pregunta i avaluar l'entorn de treball psicosocial dels entrenadors i entrenadores en relació amb la salut, el capítol també s'ha estructurat en format article amb els següents apartats: introducció, mètode, resultats, discussió i conclusions.

El capítol sis, que correspon a l'estudi 3, sorgeix de la següent pregunta d'investigació: Com gestionen els entrenadors i entrenadores la seva vida personal, familiar i laboral? Per donar resposta a aquesta pregunta i desenvolupar les experiències i estratègies emprades per part dels

i les entrenadores s'ha optat per estructurar el treball en quatre apartats: introducció, mètode, resultats i discussió i conclusions.

El setè capítol, amb el qual es conclou el document, es divideix en cinc apartats. En primer lloc es desenvolupen les consideracions finals, seguides del model teòric de la tesi doctoral, i s'incorporen les limitacions, línies d'investigació futures i implicacions pràctiques.



---

## **CAPÍTOL 2: MARC TEÒRIC**

---

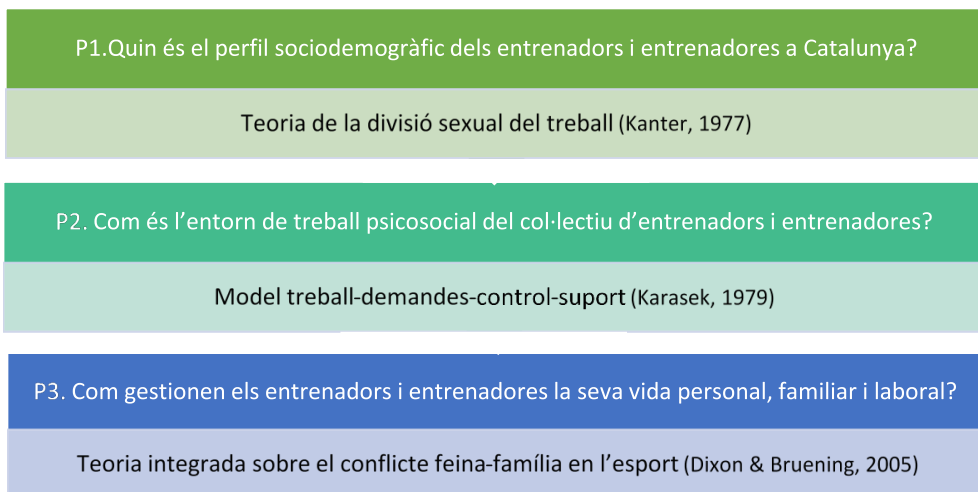


## 2.1 La complementació teòrica

Per abordar la problemàtica plantejada, aquesta tesi doctoral té la intenció d'aportar una visió integral de l'objecte d'estudi, en la que es tingui en compte la pròpia figura de l'entrenador o entrenadora, el seu entorn proper, l'organització on treballa, i el context sociocultural. Així, tal i com proposa LaVoi (2016), d'acord amb Bronfenbrenner (1977), s'adopta el model de sistemes ecològic, en la que els diferents elements de cada nivell (entrenador/a, entorn proper, organització i context sociocultural), tenen una influència mútua. Per aquest motiu, en aquesta tesi doctoral s'han adoptat coneixements i enfocaments teòrics de diverses disciplines, com la sociologia, la psicologia i la gestió esportiva. Es tracta, doncs, d'aportar un enfocament interdisciplinari que permeti respondre cada una de les preguntes d'investigació.

Per abordar cada pregunta d'investigació resulta imprescindible aproximar-se a l'objecte d'estudi des d'una perspectiva teòrica que permeti la interpretació i discussió dels resultats (Quivy & Campenhoudt, 2007). A continuació (Figura 2) es descriuen els trets principals de les perspectives teòriques que s'han considerat que permeten donar resposta a les preguntes i objectius establerts: la teoria de la divisió sexual del treball (Kanter, 1977), el model treball-demanades-control-suport (Karasek, 1979); i la teoria integrada sobre el conflicte feina-família en l'esport (Dixon & Bruening, 2005) Aquestes perspectives es complementen entre elles, tal i com s'exposa més endavant.

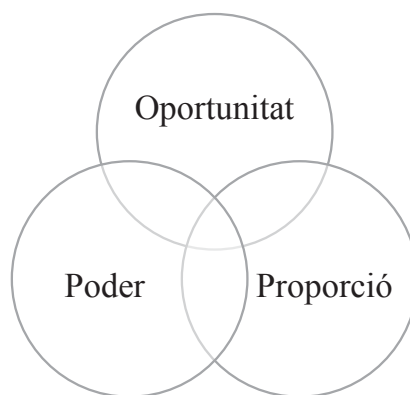
*Figura 2. Perspectives teòriques per abordar les preguntes d'investigació*



Per abordar la primera pregunta de la recerca, s'ha fet una aproximació a l'objecte d'estudi des de l'àmbit de la sociologia per estudiar i comprendre la subrepresentació de dones entrenadores a Catalunya.

La teoria de la divisió sexual del treball<sup>2</sup> de Kanter (1977a) s'ha adoptat com a base tenint en compte la seva utilitat per estudiar les ocupacions, i va ser aplicada per primera vegada al camp de l'entrenament per Knoppers (1987). Més recentment, altres investigacions dins d'aquest àmbit d'estudi també han utilitzat aquesta teoria (Reade et al. 2009; Greenhill, Auld, Cuskelly, & Hooper, 2009). La teoria de la divisió sexual del treball de Kanter (1977a) es centra en tres factors estructurals interactius i estretament relacionats en el lloc de treball que poden explicar l'escassetat de dones entrenadores. Aquests tres factors clau són l'oportunitat, el poder i les proporcions (Kanter, 1977a; Knoppers, 1992). Segons Knoppers (1989), oportunitat en el context d'entrenament es defineix com "la forma de promoció professional, els obstacles i la satisfacció percebudes, així com l'accés a formació i la disponibilitat i el tipus de feedback". D'altra banda, la mateixa autora (1989) defineix poder com "la capacitat de mobilitzar recursos", és a dir, la capacitat dels entrenadors i entrenadores d'accedir al suport administratiu a temps complet, o bé tenir una influència real en els pressupostos i la contractació de l'equip de treball (segon/a entrenador/a, plantilla, etc). Per últim, la proporció, descrita en el mateix treball, és "la ràtio de dones respecte als homes", com més petita sigui aquesta proporció, major serà la possibilitat que les dones siguin tractades com a tokens<sup>3</sup> (Acker, 1990). Aquests tres conceptes que s'interrelacionen, l'oportunitat, el poder i la proporció, són conceptes estructurals del lloc de treball dins de l'àmbit de l'entrenament que permeten entendre també la situació de les dones en aquesta professió.

*Figura 3. La teoria de la divisió sexual del treball de Kanter (1977a), adaptada a l'entrenament per Knoppers (1989)*



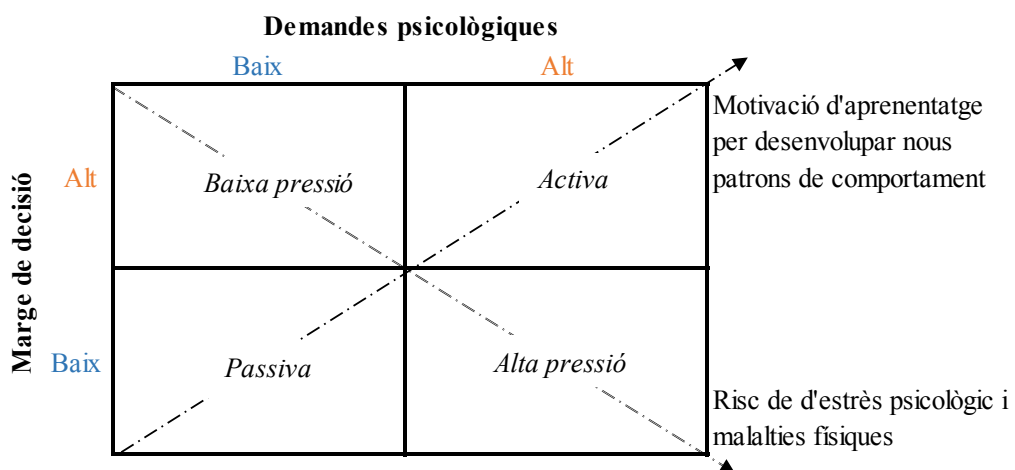
Font: elaboració pròpia a partir de Kanter (1977a) i Knoppers (1989).

<sup>2</sup> En l'idioma original: Theory of occupational sex segregation (Kanter, 1977a)

<sup>3</sup> Definició de token segons Acker (1990): Persones que comprenen menys del 15% del total d'un grup. S'espera que experimentin una varietat de dificultats en el lloc de treball, com sentir-se en el punt de mira, aïllament i limitació oportunitats per ascendir.

En relació a la segona pregunta d'investigació, des de la vessant de la psicologia s'han desenvolupat diversos enfocaments teòrics dins de l'àmbit de l'entorn laboral i el benestar per tal de comprendre els factors psicosocials que contribueixen als problemes de salut relacionats amb l'estrès i al benestar psicològic (Kompier, 2002). Una de les teories més influents en psicologia i que s'ha adoptat en aquesta investigació com a marc referència el model treball-demandes-control-suport<sup>4</sup> (Karasek, 1979), que es basa en característiques psicosocials dels entorns de treball (representada a la Figura 4). Aquest model associa l'augment de les demandes laborals i la disminució del control laboral i el suport social, amb problemes de salut relacionats amb l'estrès psicològic i les malalties físiques. L'exposició a altes demandes psicològiques i riscos psicosocials en un temps prolongat pot tenir conseqüències en la seva salut psicològica i física. Les percepcions individuals derivades de l'entorn de treball són d'especial rellevància donades les seves conseqüències.

Figura 4. Model treball-demandes-control-suport de Karasek (1979)



Font: Karasek (1979, adaptada de Kompier, 2002, p. 433)

La tercera perspectiva teòrica que s'ha adoptat per abordar la tercera pregunta és la teoria integrada del conflicte feina-família<sup>5</sup> de Dixon i Bruening (2005), de la vessant de la sociologia i la gestió esportiva, representada a la figura 5. La relació feina-família és complexa, i per tal de tenir en compte els diferents elements que engloben l'esfera laboral i familiar, des d'aquesta teoria es suggereix analitzar aquest àmbit d'estudi mitjançant models multi-nivell que inclouen variables individuals, organitzatives i socioculturals (Dixon & Bruening, 2005, 2007). Aquesta

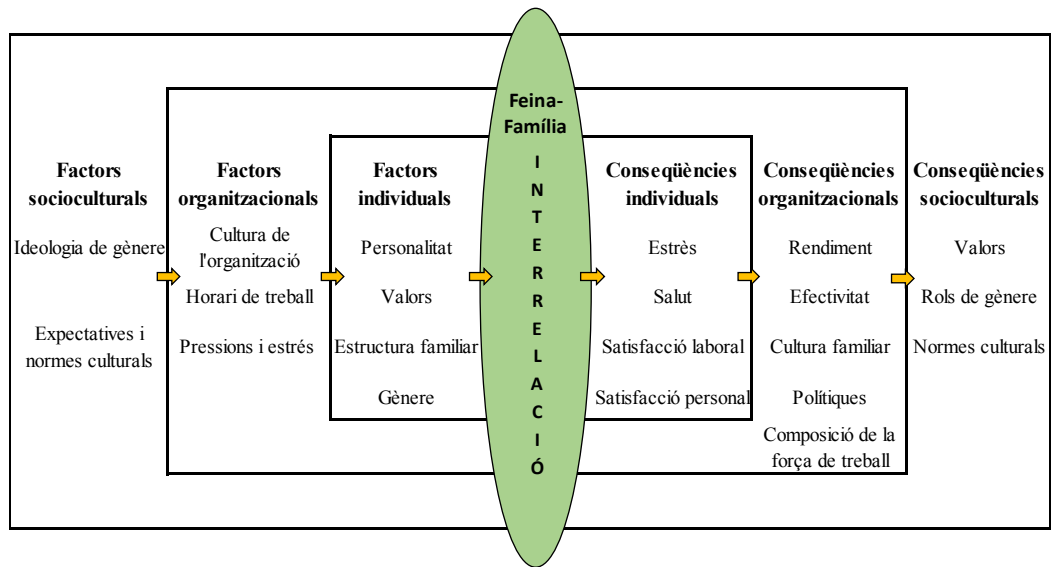
<sup>4</sup> En l'idioma original: Job-Demands-Control-Suport Model (JDCS; Karasek, 1979)

<sup>5</sup> En l'idioma original: Integrated theory on Work-Family Conflict (Dixon & Bruening, 2005)



perspectiva teòrica inclou diversos factors i conseqüències en cada nivell que impacten en el desenvolupament personal i professional dels entrenadors i entrenadores.

Figura 5. Teoria integrada del conflicte Feina-Família en l'esport de Dixon and Bruening (2005)



Font: adaptada de Dixon and Bruening (2005, p. 230)

La combinació de les diferents perspectives teòriques permet aportar una visió holística i integrada del desenvolupament professional d'entrenadors i entrenadores dintre del context específic esportiu i reflectir la complexitat i interrelació dels diferents elements d'estudi.

Els tres enfocaments teòrics es complementen per a una millor comprensió dels elements que influeixen la trajectòria professional dels i les entrenadores. Específicament permet abordar qüestions de l'entorn laboral, l'entorn social i familiar i les relacions de gènere que s'estableixen.

## 2.2 Conceptualització i operacionalització de la investigació: objecte teòric

Un cop descrit l'objecte d'estudi i el disseny teòric d'aquesta tesi doctoral, la intenció d'aquest apartat és delimitar i construir l'objecte teòric de la investigació. Per aquesta finalitat, seguint Quivy i Campenhoudt (2007), s'ha fet servir una estructura basada en la definició i operacionalització dels conceptes clau de l'estudi en dimensions, variables i indicadors. Aquesta estructura, també anomenada "catàleg de variables" (Heinemann, 2008), esdevé imprescindible per tal d'aportar claredat a la comunicació i delimitar l'objecte teòric de la investigació.

*Taula 1. Objecte teòric de la investigació: dimensions, variables i indicadors de la investigació*

Dimensió	Subdimensió	Variable	Indicador
1. Perfil sociodemogràfic	1.1. Perfil individual	1.1.1 Individual	1.1.1.1 Gènere 1.1.1.2 Edat 1.1.1.3. Titulació acadèmica 1.1.1.4. Titulació esportiva 1.1.1.5. Estructura familiar 1.1.1.6. Número de fills/es 1.1.1.7. Experiència prèvia com a esportista
	1.2. Perfil professional	1.2.1 Professional	1.2.1.1. Esport 1.2.1.2. Nivell competitiu 1.2.1.3. Càrrec 1.2.1.4. Hores d'entrenament setmanals 1.2.1.5. Anys d'experiència en l'entrenament 1.2.1.6. Edat dels i les esportistes 1.2.1.7. Sexe dels i les esportistes
	1.3. Perfil en el mercat de treball	1.3.1 Mercat de treball	1.3.1.1. Tipus d'organització esportiva 1.3.1.2. Sector de treball 1.3.1.3. Multi-ocupació

Dimensió	Subdimensió	Variables	Indicadors
2. Entorn de treball	2.1. Factors psicosocials	2.1.1. Exigències psicològiques en el treball	2.1.1.1. Exigències quantitatives 2.1.1.2. Ritme de treball 2.1.1.3. Exigències emocionals 2.1.1.4. Exigències d'amagar emocions
		2.1.2. conflicte feina-família	2.1.2.1. Doble presència
		2.1.3. Control sobre la feina	2.1.3.1. Influència 2.1.3.2. Possibilitats de desenvolupament 2.1.3.3. Sentit de la feina
		2.1.4. Suport social i qualitat de lideratge	2.1.4.1. Suport social de companys/es 2.1.4.2. Suport social de càrrecs superiors 2.1.4.3. Qualitat de lideratge 2.1.4.4. Sentiment de grup 2.1.4.5. Previsibilitat 2.1.4.6. Claredat de rol 2.1.4.7. conflicte de rol
		2.1.5. Compensacions de la feina	2.1.5.1. Reconeixement 2.1.5.2. Inseguretat sobre la feina 2.1.5.3. Inseguretat sobre les condicions laborals
		2.1.6. Capital social	2.1.6.1. Justícia 2.1.6.2. Confiança vertical
	2.2. Paràmetres de salut	2.2.1. Salut mental	2.2.1.1. Salut mental
		2.2.2. Estrès	2.2.2.1. Estrès conductual
		2.2.3. Burnout	2.2.3.1. Burnout personal
	3. La conciliació del treball i de la vida personal i familiar	3.1. Factors	3.1.1. Nivell individual
3.1.2. Nivell de l'organització			3.1.2.1. Cultura de l'organització 3.1.2.2. Horari i calendari de treball 3.1.2.3. Pressions laborals
3.1.3. Nivell sociocultural			3.1.3.1. Estereotips de gènere 3.1.3.2. Expectatives i normes culturals
3.2. Conseqüències		3.2.1. Elecció entre l'entrenament o la vida personal i familiar	3.2.1.1. Elecció entre l'entrenament o la vida personal i familiar
		3.2.2. Dependència del suport de la família o cura de l'organització	3.2.2.1. Dependència del suport de la família o cura de l'organització
		3.2.3. Estratègies per integrar l'entrenament i la vida personal i familiar	3.2.3.1. Estratègies per integrar l'entrenament i la vida personal i familiar

A continuació es defineixen cada un dels conceptes principals que configuren cada una de les tres dimensions a partir de les quals es desenvolupa el procés d'operacionalització:

### **DIMENSIÓ 1: Perfil sociodemogràfic dels entrenadors i les entrenadores**

Aquesta dimensió, que s'ha estructurat en tres subdimensions amb les seves variables equivalents, aborda les característiques individuals, professionals i del mercat de treball de l'àmbit de l'entrenament a Catalunya. Per establir els indicadors de cada nivell s'ha pres en consideració la literatura acadèmica (Kilty, 2006; LaVoi & Dutove, 2012; Reade et al., 2009).

#### **Subdimensió 1.1: Perfil individual**

##### **Variable 1.1.1: Individual**

Els indicadors que ajuden a concretar la variable individual són: el gènere, l'edat, la titulació acadèmica, la titulació esportiva (sense titulació, monitor/a, nivell 1, nivell 2, nivell 3), l'estructura familiar (estat civil i/o convivència en parella), número de fills/es i l'experiència prèvia com a esportista (màxim nivell competitiu assolit en la seva trajectòria com a esportista).

#### **Subdimensió 1.2 Perfil professional**

Quant a la variable professional, s'han tingut en consideració els següents indicadors: l'esport que entrenen, el nivell competitiu (sense competició, local, autonòmic, nacional, internacional), el càrrec que desenvolupen en l'actualitat (primer entrenador/a, segon entrenador/a, direcció tècnica, preparador/a físic), les hores setmanals que treballen, els anys d'experiència, i l'edat i el sexe dels i les esportistes que entrenen.

#### **Subdimensió 1.3. Perfil en el mercat de treball**

Finalment per tenir una visió més àmplia del perfil sociodemogràfic dels i les entrenadores s'han incorporat indicadors sobre el mercat de treball que inclouen: el tipus d'organització esportiva on treballen (club, federació, centre escolar, organització comercial), el sector (voluntari o remunerat) i la multi ocupació (si tenen un altra feina apart de l'entrenament).

### **DIMENSIÓ 2: Entorn de treball dels entrenadors i les entrenadores**

Aquesta dimensió s'estructura en dues subdimensions: els factors psicosocials, i els paràmetres de salut. En aquesta dimensió l'operacionalització s'ha produït de forma deductiva, a partir de la revisió de la literatura (Kompier, 2002, 2004) i la proposta d'estudi de l'entorn psicosocial

de Pejtersen, Kristensen, Borg i Bjorner (2010), traduïda i validada per Montcada et al. (2014), que recull, entre altres teories, el model treball-demandes-control-suport (Karasek, 1979).

### **Subdimensió 2.1 Factors psicosocials de l'entorn de treball**

D'acord amb la proposta de Moncada, Llorens, Andrés, Moreno i Molinero (2015), la subdimensió de factors psicosocials de l'entorn de treball consta de sis variables, les quals s'estructuren en diversos indicadors que en aquest estudi s'han definit de forma específica per l'entorn de treball dels entrenadors i entrenadores:

#### **Variable 2.1.1 Exigències psicològiques en el treball**

Aquesta variable analitza les exigències psicològiques des d'una doble vessant tenint en compte la càrrega quantitativa i d'altra banda el tipus de tasca desenvolupada. Els indicadors són els següents:

***Indicador 2.1.1.1 Demandes quantitatives:*** aquestes demandes fan referència a les exigències psicològiques derivades de la quantitat de treball en relació amb el temps que es disposa per desenvolupar-lo. Són més altes quan el temps per desenvolupar les tasques assignades és inferior al que seria necessari.

***Indicador 2.1.1.2 Ritme de treball:*** aquest indicador està relacionat amb l'anterior i fa referència a la intensitat del treball, és a dir, la quantitat i el temps del qual es disposa per desenvolupar la feina.

***Indicador 2.1.1.3 Demandes emocionals:*** aquest indicador recull les exigències psicològiques derivades de la gestió de situacions emocionals (o gestionar aquestes emocions) que es deriva de les relacions interpersonals que comporta la professió. En la professió d'entrenador/a les principals demandes emocionals són les derivades de la relació que s'estableix amb els i les esportistes i l'entorn de l'organització en situacions d'entrenament, competicions, lesions, etc.

***Indicador 2.1.1.4. Demandes d'amagar emocions:*** Són les exigències per mantenir una aparença neutral independentment del comportament dels i les esportistes, especialment en situacions en que cal donar el mateix tracte.

### **Variable 2.1.2 conflicte feina-família**

El conflicte feina-família s'ha definit com un tipus de conflicte de rol, en que les responsabilitats laborals i familiars no són fàcilment compatibles i, en conseqüència, poden tenir un efecte negatiu en l'entorn laboral o en l'entorn familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Aquesta variable té un únic indicador denominat: la doble presència.

**Indicador 2.1.2.1 Doble presència:** aquest indicador fa referència a les exigències sincròniques i simultànies que sorgeixen de l'àmbit laboral i de l'àmbit familiar.

### **Variable 2.1.3. Control sobre la feina**

Aquesta variable se centra en la relació que Karasek (1979) va establir entre el control sobre el treball amb la salut. Aquesta relació s'articula a través de tres indicadors: la influència, les possibilitats de desenvolupament i el sentit del treball. En aquesta línia un alt control sobre la feina desenvolupada constitueix un entorn favorable per tal de desenvolupar un rol actiu i d'aprenentatge.

**Indicador 2.1.3.1 Influència:** aquest indicador fa referència al marge d'autonomia que tenen els entrenadors i entrenadores a l'hora de desenvolupar la seva feina i en relació a les tasques i a la manera en que les realitzen.

**Indicador 2.1.3.2 Possibilitats de desenvolupament:** aquest indicador analitza si la tasca d'entrenador/a permet el desenvolupament d'habilitats, coneixements, que li permetin millorar com a professional, i com l'experiència en l'àmbit permet adquirir-ne de nous.

**Indicador 2.1.3.3 Sentit del treball:** la mesura en que l'entrenador/a sent que la feina desenvolupada té utilitat, importància social i implica aprenentatge. Si l'entrenador/a percep aquest sentit del treball, les exigències que se'n deriven són més assequibles.

### **Variable 2.1.4. Relacions socials i lideratge**

Aquesta variable fa referència a les diferents relacions personals i socials que s'estableixen en l'entorn laboral i inclou set indicadors que es descriuen a continuació.

**Indicador 2.1.4.1 Suport social de companys/es:** aquest indicador proporciona informació sobre si l'entrenador/a disposa de l'ajuda necessària quan la necessita per part dels companys i companyes de l'organització esportiva.

**Indicador 2.1.4.2 Suport social de càrrecs superiors:** aquest indicador proporciona informació sobre si l'entrenador/a disposa de l'ajuda necessària, en el moment que la necessita per part dels càrrecs superiors de l'organització esportiva.

**Indicador 2.1.4.3 Qualitat de lideratge:** mitjançant aquest indicador s'analitzen les característiques de la gestió de l'equip de treball de l'organització esportiva des del punt de vista de l'entrenador o entrenadora.

**Indicador 2.1.4.4 Sentiment de grup:** aquest indicador fa referència al sentiment dels entrenadors i entrenadores de formar part del col·lectiu humà amb què treballen a diari.

**Indicador 2.1.4.5 Previsibilitat:** mitjançant aquets indicador s'analitza si l'entrenador/a disposa de la informació adequada i suficient quan la necessita per desenvolupar la seva tasca professional (ex. canvis d'horaris, desplaçaments, etc.).

**Indicador 2.1.4.6 Claredat de rol:** aquest indicador fa referència al coneixement concret sobre quines són les funcions i tasques del càrrec desenvolupat.

**Indicador 2.1.4.7 Conflictes de rol:** descriu les situacions en què l'entrenador/a es troba davant d'exigències contradictòries (per exemple, exigir més rendiment tot i no poder oferir més recursos als jugadors o jugadores), o en què el desenvolupament de tasques suposa conflictes ètics.

#### **Variable 2.1.5. Compensacions de la feina**

Aquesta variable fa referència a l'equilibri entre les compensacions obtingudes en relació amb l'esforç invertit per desenvolupar la tasca d'entrenador/a, i inclou tres indicadors: reconeixement, inseguretats sobre la feina i inseguretats sobre les condicions de treball.

**Indicador 2.1.5.1 Reconeixement:** aquest indicador fa referència a la valoració, el respecte i el tracte rebut en l'entorn laboral per part dels càrrecs superiors.

**Indicador 2.1.5.2 Inseguretat sobre la feina:** És la preocupació pel futur en relació amb el lloc de treball. Està relacionat amb l'estabilitat de l'ocupació i les possibilitats d'ocupabilitat (o de trobar una altra feina equivalent a l'actual en el cas de perdre aquesta) en el mercat laboral en l'entorn proper (no hi ha necessitat de canviar de residència o de país per seguir en la professió).

**Indicador 2.1.5.3 Inseguretat sobre les condicions de treball:** Aquest indicador aporta informació específica sobre els possibles canvis no desitjats en relació a la feina desenvolupada,

com per exemple canvis en l'equip que entrenarà la temporada següent, canvis en el personal de l'equip tècnic, les condicions econòmiques, etc.

### **Variable 2.1.6. Capital social**

Aquesta variable parteix del concepte de capital social desenvolupat per Bourdieu (2002), entès com el conjunt de recursos col·lectius que permeten als membres de l'organització solucionar entre tots i totes la tasca encomanada i inclou dos indicadors: justícia i confiança vertical.

**Indicador 2.1.6.1 Justícia:** aquest indicador aporta informació sobre com els i les entrenadores són tractades en el seu entorn laboral. La justícia fa referència a diferents components com són la justícia distributiva o de resultats, procedimental i relacional. Per exemple, aquest indicador analitza la capacitat dels entrenadors i entrenadores de participar de manera activa en la presa de decisions.

**Indicador 2.1.6.2 Confiança vertical:** aquest indicador proporciona informació sobre si la relació entre els càrrecs de presa de decisió i els i les entrenadores és adequada, és a dir, que la confiança implica la seguretat que les persones amb més poder no trauran avantatge de la situació de major vulnerabilitat d'altres persones.

### **Subdimensió 2.2 Paràmetres de salut**

La subdimensió de paràmetres de salut consta de tres variables amb els seus indicadors equivalents: salut mental, estrès i burnout. S'han incorporat seguint la literatura científica (Moncada et al., 2014; Stansfeld & Candy, 2006; Wagstaff, Hings, Lerner, & Fletcher, 2018), que relaciona l'entorn de treball psicosocial amb aquests constructes teòrics, donada la importància que adquireixen per a la salut dels i les entrenadores.

#### **Variable 2.2.1. Salut mental**

Aquesta variable parteix del concepte de salut mental que la Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix com un "estat de benestar en el qual l'individu és conscient de les seves pròpies capacitats, pot afrontar les tensions normals de la vida, pot treballar de forma productiva i fructífera i és capaç de fer una contribució a la seva comunitat" (OMS, 2001, p.1). Per tal d'avaluar la salut mental dels i les entrenadores es tindran en compte els seus sentiments de nerviosisme, ansietat, depressió i benestar psicològic.



### **Variable 2.2.2. Estrès**

Aquesta variable parteix del concepte desenvolupat per la Comissió Europea, que defineix l'estrès com “un conjunt de reaccions emocionals, cognitives, fisiològiques i del comportament a certs aspectes adversos o nocius del contingut, l'organització o l'entorn de treball. És un estat que es caracteritza per alts nivells d'excitació i d'angoixa, amb la freqüent sensació de no poder fer front a la situació” (Comissió Europea, 2000; Moncada, Llorens, Andrés, Moreno & Molinero, 2015). Aquesta definició d'estrès també ha estat emprada en relació amb l'estudi de l'entorn de treball psicosocial i tot i que no permet establir relacions de causa-efecte, permet mesurar i avaluar aquest constructe. A partir de l'estudi de l'estrès conductual, s'analitzarà les respostes dels entrenadors i entrenadores a situacions d'estrès.

### **Variable 2.2.3. Burnout**

Aquesta variable parteix de la definició de burnout com “el grau de fatiga física i psicològica i l'esgotament experimentat per la persona” (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005, p. 197; Moncada et al., 2014). Aquesta aproximació se centra en la fatiga i esgotament emocional principalment, sense tenir en compte les estratègies d'afrontament.

## **DIMENSIÓ 3: La conciliació del treball i de la vida personal i familiar entre els i les entrenadores**

Un dels factors psicosocials que s'ha volgut analitzar més a fons en aquesta investigació és la doble presència entre la vida personal i la vida laboral. Amb aquesta intenció, s'ha establert una dimensió específica en relació a aquest concepte per tal d'aprofundir-hi més i comprendre millor les circumstàncies en que es produeix en menor o major mesura. Aquesta dimensió, s'ha estructurat en dues subdimensions: factors que incideixen en la combinació de la vida laboral, personal i familiar; i estratègies per gestionar la combinació de la vida laboral, personal i familiar. Des d'aquesta investigació, a diferència dels treballs previs de Dixon i Bruening (2005) que només parlen del conflicte feina-família, per tal de tenir en compte tot al col·lectiu d'entrenadors i entrenadores que no tenen fills o filles, s'incorpora el concepte de conflicte de feina-vida personal, que permet contemplar un significat conceptual més ampli del conflicte entre el treball, la vida personal i la vida familiar (Hill, Erickson, Holmes & Ferris, 2010). En aquesta dimensió, l'operacionalització s'ha produït de forma deductiva-inductiva: en una primera fase, a partir de la revisió de la literatura tenint en compte el model multi-nivell sobre el conflicte feina-família en l'esport desenvolupat per Dixon i Bruening (2005); i de forma

inductiva a partir de les experiències i situacions viscudes per part dels entrenadors i entrenadores a l'hora de conciliar la seva vida personal i l'entrenament esportiu.

### **Subdimensió 3.1. Factors que incideixen en la conciliació del treball i de la vida personal i familiar**

La subdimensió factors que incideixen en la conciliació del treball i de la vida personal i familiar es desglossa en tres variables: nivell individual, nivell organitzacional i nivell sociocultural, tal i com descriuen Dixon i Bruening (2005).

#### **Variable 3.1.1. Nivell individual**

La variable nivell individual se centra en explicar com els individus troben la seva pròpia manera de negociar i donar sentit tant al món laboral com a la família i la vida personal per tal de maximitzar la satisfacció i l'èxit en cada àmbit i en la seva vida en general. Els indicadors que facilitaran la comprensió dels factors del nivell individual a l'hora de conciliar la vida laboral i personal són: el gènere, l'estructura familiar, la personalitat i els valors.

##### ***Indicador 3.1.1.1. Gènere***

Aquest indicador -també present en la primera dimensió-, recull la identitat de gènere de l'entrenador o entrenadora. Des del punt de vista de gènere, s'analitzarà la percepció del conflicte feina-família d'homes i dones que exerceixen com a entrenador o entrenadora i com aquest aspecte influeix en la combinació de les dues esferes.

##### ***Indicador 3.1.1.2. Estructura familiar***

Les característiques de l'estructura familiar es relacionen principalment amb si hi ha presència de fills i/o filles dintre de l'estructura familiar, especialment si són en edats encara molt dependents, o no, ja que la literatura prèvia hi ha relacionat major nivell de conflicte feina-família.

##### ***Indicador 3.1.1.3. Personalitat***

Aquest indicador fa referència, segons la proposta de Dixon i Bruening (2005) a la influència que té la personalitat sobre la combinació de la feina i de la vida personal, estudiant la personalitat segons el major o menor nivell de motivació intrínseca cap a l'èxit. Això és especialment rellevant en l'àmbit de l'entrenament ja que estructuralment és una professió que exigeix un alt compromís i sacrifici per tal d'assolir èxits esportius.

#### ***Indicador 3.1.1.4. Valors***

L'indicador de valors fa referència, d'una banda, a com els entrenadors i entrenadores associen diferents valors a la seva professió com entrenadors/es, i d'una altra, quins valors associen a la seva vida personal i familiar, i finalment, com els valors que associen a la professió i a la vida personal i familiar es relacionen amb el conflicte feina-vida personal.

#### **Variable 3.1.2. Nivell de l'organització**

La variable nivell organitzacional, que examina les característiques del lloc de treball dintre de l'organització esportiva, inclou els següents indicadors: cultura de l'organització, horari/càrrega de treball, pressions laborals.

##### ***Indicador 3.1.2.1. Cultura de l'organització***

Un aspecte rellevant de les organitzacions és la cultura organitzativa, ja que en funció d'aquesta cultura, la combinació de la vida personal i familiar pot ser més o menys fàcil. En aquest estudi, s'analitzen específicament els mecanismes de suport i les accions per afavorir l'equilibri entre les dues esferes (laboral i familiar) que dur a terme l'organització de manera formal o informal.

##### ***Indicador 3.1.2.2. Horari i calendari de treball***

Aquest indicador analitza la valoració dels horaris i calendaris laborals dels i les entrenadores tenint en compte la seva influència en la combinació de la vida personal i familiar des de la perspectiva de l'entrenador o entrenadora. Tradicionalment, els horaris de l'entrenament es caracteritzen per llargues jornades, hores ortodoxes i canvis imprevistos durant la temporada.

##### ***Indicador 3.1.2.3. Pressions laborals***

Aquest indicador fa referència a la descripció i valoració que fa l'entrenador o entrenadora de les pressions associades a la professió (la relació amb càrrecs superiors, amb els jugadors o jugadores i el seu entorn, amb l'equip tècnic; els resultats esportius; etc.), i com aquestes pressions afecten o repercuteixen sobre l'entorn personal i familiar.

#### **Variable 3.1.3. Nivell sociocultural**

Per últim, la variable sociocultural amplia la variable individual i organitzacional i examina els significats socials, les normes i els valors associats amb el treball i la família com a institucions socials. Els indicadors d'aquesta variable són els estereotips de gènere i les expectatives i normes culturals que manifesta o percep l'entrenador o entrenadora.

***Indicador 3.1.3.1. Estereotips de gènere***

Aquest indicador fa referència a la ideologia tradicional de gènere, segons la qual, d'acord amb les definicions socials atorgades al gènere femení o masculí es considera apropiat el desenvolupament de certes actituds i rols a homes i a dones. Per exemple, en relació amb la combinació de la feina i la vida personal, moltes societats occidentals com la nostra, associen la masculinitat amb ser el "sustentador" de la família, i la feminitat està associada a tasques domèstiques i de cura dels fills/es (Garey, 1999; Williams, 1995). Des d'aquest indicador es recull la incidència d'aquests estereotips tradicionals en la gestió de l'àmbit personal, familiar i laboral per part dels entrenadors i entrenadores.

***Indicador 3.1.3.2. Expectatives i normes culturals***

Aquest indicador proporciona informació sobre les expectatives i normes culturals que els i les entrenadores consideren que s'associen amb l'entrenament. Són les normes socials no escrites, però que el col·lectiu coneix i n'adeqüen les seves actituds i comportaments. Per exemple, el fet de passar un temps considerable en el club (especialment hores extres, per demostrar el seu compromís amb el club), norma que implica que marxar aviat cap a casa per passar temps amb la família no s'ajusti amb l'expectativa de l'entorn.

**Subdimensió 3.2. Conseqüències de la gestió de la conciliació del treball i de la vida personal i familiar**

La variable conseqüències de la gestió de la conciliació del treball i de la vida personal i familiar s'ha operacionalitzat de forma inductiva a partir de les reflexions i vivències que expressen i expliciten els i les entrenadores. D'aquestes variables se'n desprenen tres indicadors: elecció entre l'entrenament o la vida personal, dependència del suport de la família o cura de l'organització, les estratègies per integrar l'entrenament i la vida personal.

***Indicador 3.2.1.1. Elecció entre l'entrenament o la vida personal i familiar***

Aquest indicador reflecteix les experiències i vivències dels i les entrenadores que com a conseqüència del conflicte feina-família es veuen amb l'obligació de triar entre la seva vida privada (personal i familiar) o professional, com dos aspectes incompatibles.

***Indicador 3.2.2.1. Dependència del suport de la família o cura de l'organització***

Aquest indicador descriu les situacions i manifestacions verbals dels i les entrenadores sobre la necessitat i la importància de tenir mecanismes de suport per tal de poder desenvolupar la professió d'entrenador i entrenadora.

***Indicador 3.2.3.1. Estratègies per integrar l'entrenament i la vida personal i familiar***

A partir de les experiències i vivències que els i les entrenadores expliquen també es recullen les estratègies i recursos que fan servir per tal d'integrar l'entrenament i la seva vida personal i familiar.

---

## **CAPÍTOL 3: MÈTODE**

---



### 3.1 Investigació per mètodes múltiples

Per abordar les dimensions, variables i indicadors del projecte d'investigació s'ha establert un disseny metodològic de mètodes múltiples que s'ha estructurat en tres estudis, els quals s'han realitzat de forma consecutiva i que es complementen entre sí. Els estudis s'han desenvolupat en llengua anglesa i es poden consultar en els següents capítols de la tesi doctoral:

- Study 1: Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport.
- Study 2: Assessing psychosocial work environments among coaches in Spain and their relationships with mental health, stress and burnout.
- Study 3: Work-life conflict among Spanish sport coaches: Experiences and strategies.

Aquest disseny metodològic de mètodes múltiples permet d'una banda, des de la vessant quantitativa, mitjançant la tècnica d'investigació del qüestionari, donar resposta a les preguntes d'investigació del estudis 1 i 2. Tal i com plantegen Gutiérrez-Dávila i Sicilia (2005), el qüestionari permet l'obtenció de dades, a partir d'una estructura de preguntes que permeten abordar els objectius de la investigació. D'altra banda, des de la vessant qualitativa, s'han desenvolupat entrevistes semi-estructurades a entrenadors i entrenadores (estudi 3). Es considera aquest mètode especialment adequat ja que l'entrevista, com plantegen Quivy i Campenhoudt (1997), consisteix en establir un procés de comunicació, un diàleg, en el qual, a diferència del qüestionari, hi ha un contacte directe entre qui investiga i el seu interlocutor o interlocutora, i també dóna cabuda a una major llibertat en les formes d'expressió. Heinemann (2008) assenyala que les entrevistes s'utilitzen sobretot quan es busca informació sobre vivències subjectives, processos i successos biogràfics, o insinuacions i valoracions de fets viscuts o observats en situacions quotidianes, com és el cas d'aquest estudi.

Per tant, tant l'aproximació quantitativa com l'aproximació qualitativa es complementen i aporten elements anàlisi rellevants per a l'objecte d'estudi de la present tesi doctoral. A continuació, es presenta un resum dels mètodes utilitzats per als tres estudis. Cada estudi té les seves pròpies característiques metodològiques que s'han descrit de forma exhaustiva en els capítols posteriors, on es detallen de forma específica els i les participants, els procediments i l'anàlisi de les dades realitzats, així com també les estratègies de rigor i els aspectes ètics.

### 3.2 Participants

En el primer estudi van participar 1.685 entrenadors i entrenadores (82,3% homes i 17,7% dones). Els entrenadors i entrenadores tenien entre 18 i 74 anys ( $M = 32,9$ ,  $DT = 11,66$ ) i



representaven 31 modalitats esportives diferents, tant esports individuals (per exemple, gimnàstica, ciclisme, golf, equitació, tennis), com esports col·lectius (per exemple, futbol, bàsquet, handbol, voleibol).

En el segon estudi, van participar els mateixos entrenadors i entrenadores que en el primer estudi, però només es van analitzar les dades d'aquelles persones que haguessin respost la totalitat de preguntes de la bateria de qüestionaris estandarditzats. La mostra final va ser de 1481 entrenadors i entrenadores (18,1% dones i 81,9% homes). La majoria dels entrenadors i entrenadores treballaven a nivell local (48,0%) i regional (32,3%), mentre que l'11,1% i el 4,3% entrenaven a nivell nacional i internacional, respectivament. Els i les participants ocupaven diversos càrrecs relacionats amb la professió d'entrenador/a: direcció tècnica (12,9%), primer entrenador/a (73,0%), segon/a entrenador/a (12,1%) i preparació física (2,0%). Respecte la situació familiar dels entrenadors i entrenadores, el 47,0% vivia en parella o estava casat/da i el 65,8% no tenia fills. La seva experiència com a entrenadors i entrenadores variava entre un any i 30 anys d'experiència, el 39,6% dels entrenadors van reportar 10 anys o més d'experiència com a entrenadors/es.

En el tercer estudi van participar 15 entrenadors i entrenadores (7 homes i 8 dones) a partir d'una mostra intencionada de casos típics dels entrenadors i entrenadores que havien participat en els estudis previs.

### **3.3 Instruments**

Per l'estudi 1, s'ha dissenyat un qüestionari *ad hoc* que consta de 3 dimensions (característiques individuals, professionals i del mercat de treball) amb 18 ítems.

Per a l'estudi 2, s'ha utilitzat una bateria de qüestionaris estandarditzats que inclou la versió validada i traduïda al castellà del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II; Moncada, 2014), l'escala de Salut Mental del qüestionari SF-36 (Vilagut et al., 2005), l'escala sobre estrès conductual del qüestionari Stress Profile (Setterlind & Larsson, 1995) i l'escala de Burnout Personal del qüestionari Copenhagen Burnout Inventory (CBI; Molinero, Basart, & Moncada, 2013).

Per al desenvolupament de l'estudi 3, es van dur a terme les entrevistes als entrenadors i entrenador utilitzant una guia d'entrevista semiestructurada prèviament dissenyada basada en la teoria multinivell de Dixon i Bruening (2005).

### 3.4 Procediment

La distribució del conjunt de qüestionaris de l'estudi 1 i 2 es va fer a través de l'Escola Catalana de l'Esport i de les Federacions Esportives Catalanes. Prèviament es va informar als i les participants de l'objectiu de l'estudi i es va obtenir el consentiment informat (veure annex 1), així com es va garantir l'anonimat de les dades recollides. La bateria de qüestionaris es va completar via online a través de la plataforma Survey Monkey® (veure l'annex 2). Es van elaborar informes per a les entitats col·laboradores (veure l'annex 3) amb la finalitat de transferir el coneixement derivat dels estudis a les entitats encarregades de la formació i desenvolupament del col·lectiu d'entrenadors i entrenadores.

Els entrenadors i entrenadores que van participar en la primera etapa de l'estudi, voluntàriament podien facilitar-nos la seva adreça electrònica per participar en futures investigacions relacionades amb el projecte. A través d'aquest canal, 242 persones van mostrar la seva disposició a seguir col·laborant amb el projecte. De totes aquestes persones, i a través d'un mostreig intencional (veure estudi 3), es va contactar amb 7 entrenadors i 8 entrenadores per participar en una entrevista semi-estructura d'una duració aproximada de 45 minuts. Abans de desenvolupar l'entrevista es va obtenir el consentiment informat i el permís de gravació, així com es va garantir l'anonimat i la confidencialitat (veure l'annex 4). Algunes de les preguntes de l'entrevista van ser: "Podria descriure com és la seva vida quotidiana com a entrenador i què implica?", "Com planifica i gestiona el vostre treball" i "Com s'organitza per conciliar la vostra vida personal i laboral amb el vostre treball com a entrenador/a?". Per a més detall, consultar l'annex 5 "Guia de l'entrevista". Totes les entrevistes es van enregistrar i es van transcriure literalment. Les entrevistes es van dur a terme amb cadascun dels entrenadors i entrenadores en un moment i lloc convenient per als participants (la majoria d'entrevistes van tenir lloc a la seva organització esportiva). Per garantir l'anonimat dels i les participants se'ls va proporcionar un pseudònim.

Els tres estudis van ser aprovats pel comitè d'ètica del Consell Català de l'Esport (Generalitat de Catalunya).

### 3.5 Anàlisi de dades

Per assolir els diferents objectius d'investigació s'ha realitzat d'una banda una anàlisi quantitativa de les dades derivades del qüestionari dissenyat *ad hoc* (estudi 1) i de la bateria de qüestionaris estandarditzats (estudi 2). Aquesta anàlisi quantitativa s'ha fet mitjançant el programa estadístic SPSS versió 22 i es el procediment d'anàlisi es pot consultar en detall en el

capítol corresponent d'aquesta tesi doctoral. D'altra banda, a partir de les dades derivades de les entrevistes (estudi 3), s'ha desenvolupat una anàlisi qualitativa a partir de l'anàlisi temàtic de les dades. El programari Atlas.ti 7 es va utilitzar per realitzar les tasques d'anàlisi i de codificació del contingut de les entrevistes.

Figura 6. Esquema resum del disseny metodològic de la investigació



---

## **CAPÍTOL 4: STUDY 1 – UNDERSTANDING THE GENDERED COACHING WORKFORCE IN SPANISH SPORT**

---

---

Aquest estudi s'ha publicat a la *International Journal of Sport Science & Coaching* i es pot trobar en els annexos d'aquest document (veure l'annex 6).

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.  
DOI:10.1177/1747954117747744.



## 4.1 Introduction

Spanish women's participation in recreational and top-level sport has increased considerably as part of wider social and political change within the country, principally since the transition to democracy that began in 1975, and it has been largely socially accepted (Puig & Soler, 2003). Nevertheless, despite this trend, albeit slow in its growth, from 26% of women participating in sport in 1990 to 31% in 2014, as well as the extension of specific broader policies to promote equality between women and men in the country, gender inequalities remain today in most areas of Spanish sport (Martin, Soler, & Vilanova, 2017). Gender inequality becomes particularly acute when examining the scarce presence of women in leading roles in Spanish sport organizations. During the last years, several studies have shown and analysed the under-representation of women in decision-making positions in the country (Moragas, 2014; Puig, 2007; Soler, Moragas, & Vilanova, 2018). However, there is little research about the situation of women as coaches in Spain (Azurmendi, 2016). Compared to contexts such as the US, Canada, the UK and other Western countries, there is a lack of knowledge about the shortage of females in coaching and their circumstances in this specific context.

Since the 1980s, numerous authors have examined the under-representation of women in high-level coaching positions, in different countries such as USA, New Zealand, UK, Canada, Australia, Germany, Norway and Czech Republic (Acosta & Carpenter, 2014; Allen & Shaw, 2013; Fasting et al., 2013; Greenhill et al., 2009; LaVoi, 2016; Pfister & Sisjord, 2013; Reade et al., 2009). As an example in the UK, a report by Sports Coach UK in 2011 (Sports Coach UK, 2011), reported that 69% of practicing coaches were men. In the USA, Acosta and Carpenter (2014) have studied the under-representation of female coaches in the US collegiate sports during the last four decades. In 2014, they reported that only one out of 4.5 teams (male and female) were coached by a woman (Acosta & Carpenter, 2014). In Canada, a country known for its gender equality policies and that is on the UN inequality index ranked as number nine (United Nations Development Programme, 2015), unexpectedly men represent 80% of all collegiate coaches (Reade et al., 2009).

The purpose of this study is to compare the characteristics of male and female coaches in Spain. This article aims to make a contribution to the existing literature by addressing the issue of gender inequality from a southern European country. In doing so, we seek to evidence the need for policy plans and specific actions to address this situation in the different organizations of the Spanish sport system. This approach can benefit the diversity and enrichment of the coaching system.

#### 4.1.1 Understanding the context: gender policies and coaching in Spain

Since the beginning of the 21st century, the state, regional and local governments in Spain have designed several strategic plans to promote women's participation in sports, with different aims (Consejo Superior de Deportes, 2010; Secretaria General de l'Esport, 2014). This political will is especially reflected in the 2007 Equality Act, (Constitutional Law 3/2007 dated 22 March, Effective Equality between Men and Women (Equality Act), n.d.) which includes a specific article to promote women's participation in organized and unorganized sports at various ages, levels, and roles. But translation of a written policy into practice is not always easy or straightforward, and not all policy implementation achieves the expected outcomes (Hoeber & Frisby, 2001; Hovden, 2012; Serra, 2016; Shaw & Penney, 2003).

In sports coaching, data show the need to focus also on progressing women as coaches. In the Rio 2016 Olympic and Paralympic Games, Spanish women athletes made up 46.6% of the competitive Spanish cohort (Comité Olímpico Español, 2016). However, this data do not correspond with women's presence in elite coaching. Only 10 of the 79 Olympic Spanish coaches (12.7%) (Norman, 2017) and 4 out of 46 Paralympic Spanish coaches (8.7%) were women (Comité Paralímpico Español, 2016). Aside to the Olympic level, in the region of Catalonia where this study is focused, there is also a lower presence of women as coaches (11.7%) who are registered in the Catalan sports federations (Observatori Català de l'Esport, 2016). Considering that men represent 76.3% and women 23.7% of participation in federated sports, it is evident that there is a significant underrepresentation of women coaches in the Catalan sport system but little is known about why this is the case.

In order to delve into this situation, it needs to be understood how coach education and sport organizations are structured in Spain, as they are key elements in coaches' career development. The coaching curriculum consists of a regulated system of consecutive courses providing coach certification from level 1 (the minimum) to level 3 (maximum). In a recent study conducted in Spain, gender differences were found when analysing coaches' preferred sources of knowledge (González-Rivera, Campos-Izquierdo, Villalba, & Hall, 2017). It was found that women prioritised formal education more than men.

Moreover, the types of organizations in which a coach can develop a professional career in Spain are sport clubs, sport associations, sport federations, schools, and commercial organizations (Puig, Martínez, & García, 2010). According to a recent study regarding the sport labor market in Catalonia, only 12% of coaches had full-time jobs while the majority in this

profession work minimal weekly hours and in the voluntary sector, especially in sport clubs (Viñas & Pérez, 2014). These organisations belong to the third sector and are characterized by a significant amount of voluntary work from its members (Puig et al., 2010). When taken together, these factors contribute to the casualization of coaching work and the need for coaches to engage with additional roles alongside their coaching commitments. These conditions make the coaching labor market unstable (Viñas & Pérez, 2014).

#### **4.1.2 Theoretical framework**

To address the aim of this study we use Kanter's (1977a) theory of occupational sex segregation as a basis for discussion. This theory has been utilised to study the business sector and occupations in general and was first applied to the field of coaching by Knoppers (1987). More recently, other researchers have used this theory (Greenhill et al., 2009; Reade et al., 2009). Kanter's theory focuses on three interacting and closely related structural factors in the workplace that may explain the scarcity of women coaches. These three key concepts are opportunity, power, and proportions. According to Knoppers (1987) opportunity in the coaching context is often gender-related and there are many obstacles that diminish opportunities for women coaches in their career development, such as work-family conflict and limited access to coaching male athletes. The coaching profession has been historically a male dominated domain where there is a success of the "old boys" network in terms of hiring practices (Acosta & Carpenter, 1985), that contributes to the homologous reproduction (Stangl & Kane, 1991). As a result, women occupy less powerful positions that diminish control over their own career and influence over other in power positions. Proportion, described by Knoppers (1987) as the ratio of women to men, is related opportunity and power as structural concepts of the workplace. According to this theoretical frame, the following sections outline the methodological approach and the findings and discussion of the study.



## 4.2 Method

### 4.2.1 Participants

The participants were 1685 Catalan coaches of whom 1386 were men (82.3%) and 299 were women (17.7%). The coaches were aged between 18 and 74 years ( $M = 32.9$ ,  $SD = 11.66$ ) and were coaching 31 different individual (e.g., gymnastics, cycling, golf, horse riding, tennis) and team (e.g., soccer, basketball, handball, volleyball) sports at the time of data collection. The majority of the sample (95.4%) was born in Spain while the rest were born in different 29 countries (e.g., Argentina, Morocco, Colombia, Ecuador). Further demographic details of the sample are displayed in table 2.

Table 2. Characteristics of the final sample

Variable	Sub-categories	Men (% within columns)		Women (% within columns)	
Age in years, M (SD)		34.2	(11.8)	26.8	(8.9)
Married or cohabiting	Yes	729	(52.6%)	71	(23.7%)
	No	657	(47.4%)	228	(76.3%)
Children	0	856	(61.8%)	253	(84.6%)
	1	166	(12.0%)	20	(6.7%)
	2	303	(21.9%)	23	(7.7%)
	3	47	(3.4%)	3	(1.0%)
	4 or more	14	(1.0%)	0	(0.0%)
Education	No studies	3	(0.2%)	0	(0.0%)
	Primary school diploma	42	(3.0%)	3	(1.0%)
	High school diploma	115	(8.3%)	24	(8.0%)
	Vocational training	680	(49.1%)	147	(49.2%)
	University degree	410	(29.6%)	95	(31.8%)
	Master's degree	130	(9.4%)	29	(9.7%)
	Doctoral degree	1	(0.3%)	1	(0.3%)
Highest level competed as an athlete	Never	87	(6.3%)	12	(4.0%)
	Local level	417	(30.1%)	63	(21.1%)
	Regional level	520	(37.5%)	112	(37.5%)
	National	276	(19.9%)	79	(26.4%)
	International	86	(6.2%)	33	(11.0%)

#### 4.2.2 Measures

Following ethical approval from the Research Ethics Committee of the Sport Administration of Catalonia, participants were asked to complete an 18-item questionnaire, which was designed for the purpose of the study using relevant published research (Kilty, 2006; LaVoi, 2016; LaVoi & Dutove, 2012). The questionnaire was designed to collect descriptive demographic data about the participants and consisted of three sections (individual characteristics, professional characteristics, and labor market characteristics) that each consisted of seven, eight, and three items respectively.

*Individual characteristics:* The items within this section of the questionnaire related to coaches' background and family situation. Specifically, the items collected information about the coaches' gender, age, country of birth, educational background, marriage-like relationship, number of children, and highest level competed as an athlete.

*Professional characteristics:* In this section of the questionnaire, coaches were asked about their coach qualification, the sport they coach, their experience as a coach (in years), their workload per week, their current coaching level, their current role as coach, and the age and sex of the athletes whom they work with all in order to glean information about professional characteristics.

*Labor market characteristics:* This section focused on information about the coaches' employing organization, their coaching employment basis (voluntary, remunerate [paid]), and additional employment alongside sports coaching.

#### 4.2.3 Procedure

Potential participants were sent a link to the online version of the questionnaire via an e-mail. Distribution of the questionnaire was facilitated by *Escola Catalana de l'Esport*, which is the organization in charge of regulating and standardizing the training and education of sports coaches in the region of Catalonia. Catalan Sports Federations also assisted with participant recruitment by disseminating a link to the online questionnaire via e-mail to active coaches. Informed consent was obtained from each participant at the start of the online survey. Data was collected between May and July 2016.

#### 4.2.4 Data analysis

Data were inputted to and analysed using a SPSS (version 22). Descriptive statistics were used to summarize the demographic and coaching practice-related information. Chi-square tests

and t-tests were conducted to determine whether gender differences were statistically significant.

### 4.3 Results

The relationship between the coaches' sex was examined in relation to individual, professional, and labor characteristics in the coaching context.

#### 4.3.1 Individual characteristics

The women in this sample were significantly younger than the men ( $t_{(550.19)} = 12.23$ ,  $p < .0001$ ). No significant differences were observed in educational level between male and female coaches. In terms of relationship characteristics, there was a significant difference between men and women, such that women were less likely to be married or cohabiting than men. There was also a significant difference between men and women in the number of children they had, since there were 84.6% of women coaches without children, compared to 61.8% of men. Turning to the levels of competitive experience, there was a significant difference between genders in that there were more women with high competitive experience as an athlete at international (11.0%) and national level (26.4%).

Table 3. Chi-square analysis of the individual characteristics of coaches

Variable	Chi-Square Tests	Interpretation
Education (academic)	$\chi^2$ NS	Men and women have similar levels of education.
Married or cohabiting	$\chi^2(1) = 82.01$ , $p < .0001$	More men were married or cohabiting when compared to women coaches.
Children	$\chi^2(4) = 59.02$ , $p < .0001$	Less women coaches reported having children when compared to men coaches.
Highest level competed as athlete	$\chi^2(4) = 22.24$ , $p < .0001$	More women with high competitive experience when compared to men coaches.

### 4.3.2 Professional characteristics

The professional characteristics of the sample are presented in table 4. Several meaningful differences in the distribution of men and women coaches were observed. For example, a higher percentage of men (42.5%) had higher coach certifications (levels 2 and 3) than women (23.7%). In addition, there were significant differences in current coaching level with more women coaching at the community level (without competition) and more men coaching at regional (33.8%) and local (48.1%) levels. The results also show that there are slightly more women coaching at international (5.0%) and national level (12.0%) when compared to men in our sample.

With reference to the type of sports that the coaches were involved with, significant gender differences were observed. Specifically, more women were coaching individual sports (28.4%) than men (8.3%) with the majority of men were coaching team sports (91.7%). Of the 31 sports represented by our sample of coaches, only one had a majority of women coaches: gymnastics (n = 43, 93%). Four sports in our sample had close to equal numbers of men and women coaches: volleyball (n = 85, 45.9% women), tennis (n = 28, 42.6% women), handball (n = 26, 34.6% women), swimming (n = 43, 36.6% women). The remaining sports that were represented by the sample had a majority of men coaches. In addition, in our sample there were two sports (cycling, n = 21 and water polo, n = 22) in which there were no female coaches. In the sports with more federated licenses in Catalonia, football and basketball, 95.5% and 78.7% respectively of our sample of coaches were men.

Turning to the type of coaching job, significant differences were found in that women were less likely to be a head coach or an athletic trainer and were more likely to be an assistant coach. There was also a significant difference between the hours of coaching per week that men and women engaged with, such that a greater proportion of men (88%) worked more than five hours per week while 20.7% of women worked less than five hours per week. There was a significant difference in the years of experience as a coach between men and women: men had more years of experience than women. The gender proportion of coaches with more than 10 years of experience was 477 men (89.7%) and 55 women (10.3%). The results, therefore, highlight that women are not accruing ten years worth of coaching experience.

Table 4. Professional characteristics

		Men (% within columns)		Women (% within columns)		Chi-Square Tests	Interpretation
<b>Coach certification</b>	Without qualification	45	(3.2%)	16	(5.4%)	$\chi^2(4)=46.53$ , $p<.0001$	More men with higher coach certification
	Sport instructor	338	(24.4%)	73	(24.4%)		
	Level 1	414	(29.9%)	139	(46.5%)		
	Level 2	362	(26.1%)	39	(13.0%)		
	Level 3 (National)	227	(16.4%)	32	(10.7%)		
<b>Coaching level</b>	Without competition	47	(3.4%)	33	(11.0%)	$\chi^2(4)=35.90$ , $p<.0001$	More women coaching at the community level (without competition).
	Local level	667	(48.1%)	135	(45.2%)		
	Regional level	469	(33.8%)	80	(26.8%)		More men coaching at regional and local level.
	National level	152	(11.0%)	36	(12.0%)		
	International level	51	(3.7%)	15	(5.0%)		
<b>Team or Individual</b>	Team	1271	(91.7%)	214	(71.6%)	$\chi^2(1)=95.28$ , $p<.0001$	More men coaching team sports. More women coaching individual.
	Individual	115	(8.3%)	85	(28.4%)		
<b>Current role</b>	Technical direction	178	(12.8%)	32	(10.7%)	$\chi^2(3)=28.14$ , $p<.0001$	More male head coaches. More women as assistant coaches.
	Head coach	1028	(74.2%)	204	(68.2%)		
	Assistant coach	146	(10.5%)	62	(20.7%)		
	Athletic trainer	34	(2.5%)	1	(0.3%)		
<b>Hours of training per week</b>	< 5 hours	166	(12.0%)	62	(20.7%)	$\chi^2(4)=22.97$ , $p<.0001$	More women coaching less than 5 hours per week.
	5-10 hours	791	(57.1%)	145	(48.5%)		
	11-20 hours	345	(24.9%)	78	(26.1%)		More men coaching more than 5 hours.
	21-34 hours	13	(0.9%)	6	(2.0%)		
	>35 hours	71	(5.1%)	8	(2.7%)		
<b>Total years as coach</b>	< 3 years	166	(12.0%)	79	(26.4%)	$\chi^2(5)=61.89$ , $p<.0001$	More men with more years of experience as coach.
	3-5 years	344	(24.8%)	91	(30.4%)		
	6-9 years	285	(20.6%)	54	(18.1%)		
	10-14 years	218	(15.7%)	37	(12.4%)		
	15-19 years	134	(9.7%)	17	(5.7%)		
	20 years or more	239	(17.2%)	21	(7.0%)		

As shown in table 5, there was a significant association between sex and age of the athletes who the coached worked with. Only 4.8% of women in the study coached male athletes. Taking into account that the proportion of female coaches in this study was 17.7%, there is an under-representation of women who are coaching male athletes in Catalonia. Indeed, this means that there is also an overrepresentation of women and men coaching athletes of their same gender. Due to the lack of women coaches in the Catalan coaching population, the percentage of female athletes coached by a man remains higher (54.4%) than female athletes who are coached by a woman (45.6%). In terms of the ages of the athletes, there were significant differences between men and women, with women coaching proportionally younger athletes (aged under 12 years old) than men. The proportion of women who coached senior teams was lower than those coaching the rest of playing standards in that only 6.9% of male and female senior athletes (+18 years old) were coached by a woman.

Table 5. Characteristics of the athletes

		Men (% within row)		Women (% within row)		Chi-Square Tests
<b>Sex of athletes</b>	Male	981	(95.2%)	49	(4.8%)	$\chi^2(2)= 341.07, p<.0001$
	Female	209	(54.4%)	175	(45.6%)	
	Both	196	(72.3%)	75	(27.7%)	
<b>Age of the athletes (years)</b>	< 6	12	(40.0%)	18	(60.0%)	$\chi^2(7)= 118.51, p<.0001$
	6-8	70	(66.7%)	35	(33.3%)	
	9-10	124	(72.1%)	48	(27.9%)	
	11-12	226	(75.1%)	75	(24.9%)	
	13-14	223	(82.9%)	46	(17.1%)	
	15-17	352	(87.8%)	49	(12.2%)	
	18-20	72	(94.7%)	4	(5.3%)	
	> 20	307	(92.8%)	24	(7.2%)	

#### 4.3.4 Labor characteristics in the coaching context

As shown in table 6, there were significant differences in the types of organizations that men and women were employed in the Catalan coaching field. Specifically, the proportion of women who were coaching in schools and sport federations was slightly higher than the proportion of men in the same roles, while men had a more substantial presence in sport clubs and sport associations. In terms of remunerated and voluntary sector roles, there was a significant difference between men and women in that a higher proportion of women were working in the remunerated sector (73.2%), while the proportion of men in this sector is only 65.2%. In the voluntary sector, the percentage of male coaches is higher (34.8%) than female coaches (26.8%). There was a significant difference between men and women regarding additional jobs alongside the coaching role with men more frequently having another job (69.5%) when compared to women (55.9%).

To summarize, the results highlight the under-representation and distribution of women in the coaching field and recognize that women who currently work in this profession in Spain are in different circumstances to their male counterparts regarding their individual, professional, and labor characteristics.

Table 6. Coaching labor characteristics according to sex

		Men (% within columns)		Women (% within columns)		Chi-Square Tests
<b>Type of organisation</b>	Club or sport association	1200	(86.6%)	233	(77.9%)	$\chi^2(3)= 25.31, p<.0001$
	Federation	46	(3.3%)	16	(5.4%)	
	School	71	(5.1%)	37	(12.4%)	
	Company	69	(5.0%)	13	(4.3%)	
<b>Sector</b>	Voluntary	482	(34.8%)	80	(26.8%)	$\chi^2(1)= 7.12, p<.01$
	Paid	904	(65.2%)	219	(73.2%)	
<b>Alternative job beside coaching</b>	Yes	964	(69.5%)	167	(55.9%)	$\chi^2(1)= 20.92, p<.0001$
	No	422	(30.5%)	132	(44.1%)	

#### 4.4 Discussion

The findings of the present study provide an evidence of the differences between male and female coaches. For understanding this different and unequal situation, the results will be discussed using Kanter's theory of occupational sex segregation structured within the three key concepts: opportunity, power, and proportions. By using this theory, it will be emphasized the need for policy plans and specific actions to address this situation in the different organizations of the Spanish sport system.

In relation to opportunity, the study shows that women coaches had higher competitive levels as athletes than men. This finding suggest that men with lower competitive experience as athletes may enter to the profession, while women won't enter to the profession unless they can prove their previous competitive experience. Even though women had higher competitive levels as athletes they seem to yield no benefit in their career development. Another obstacle inhibiting opportunity for women in coaching is that this profession may be seen as being incompatible with marriage and having a family (Knoppers, 1987). The results of this study reflect the family-work conflict because women in our sample were younger, less likely to be married or cohabiting, and most of them had no children. Other studies have also reported that few women coaches are engaged in a marriage or marriage-like relationship, which suggests a conflict between a career in the coaching profession and the family situation (Dixon & Bruening, 2007; Reade et al., 2009). In a study also conducted in Spain with the general population, it was found that gender inequalities at work were related with combining family life with a job (Arcas, Novoa, & Artazcoz, 2013). In Spain, household labor is mainly done by women, while the contribution of men to domestic work is very low (Borrell, Muntaner, Benach, & Artazcoz, 2004). Our findings illustrate that this sexual division of work also affects the representation and progression of men and woman in the coaching system, as it make it difficult for women to pursue and develop their career as coaches.

Turning to the opportunity of access, our data are in line with previous research (Hinojosa-Alcalde & Soler, 2016), and show that although women may have the opportunity to be enrolled in coaching courses; their attendance is limited, especially at higher levels of coach education. These data is an evidence of the existence of the "bottle neck" in the coach education in Spain as described also in the United Kingdom and in Germany (Norman, 2008). Another aspect to take into account is the limited access of women to coaching men's sports, narrowing the field of employment and thus, incentive to undertake higher coaching qualifications. The sports that have traditionally been masculinised or team sports are mostly



occupied by men. Meanwhile, within the sports with more female athletes, such as gymnastics and volleyball, women were in the majority as coaches. Nevertheless, taking in account that the percentage of women with volleyball federated licenses in this sport is one of the highest, women coaches in this sport are still under-represented in this sport. Given that female athletes that were coached by women are more likely to pursue a career as coaches (Everhart & Chelladurai, 1998), the absence of role models contributes to the reproduction of inequality. The results suggest that there is a majority of sports where there is an under-representation of women coaches, so that the transition from athlete to coach is less common for women than for men.

Another example of marginalisation taking into account opportunities and access to coaching is the weekly workload, because men tend to work more hours than women. As the findings show more men are employed in coaching than women in a variety of sports and across men and women's sports. Women's opportunities are narrower and the circumstances of women's sport (not as well resourced, job stability and security is low) mean that there are less stable, full-time jobs for coaches in the women's game.

In this sense, to have part-time jobs suppose less salary and requires to have another job or implies a situation of economic dependency. In contrast, male coaches tend to have full-time jobs or another job besides coaching, as described in previous studies (Viñas & Pérez, 2014).

Related to the years of experience of coaches in the current study, the findings show that men had more experience as coaches than women, which could be explained as a result of a premature career retirement by women coaches. This data again reflects the impact of occupational sex segregation described by Kanter and consequently, the possibilities of development for women coaches may be diminished.

According to Kanter's theory (1977a), the gender differences are remarkable when analysing power relations in the coaching field. In 2008, it was stated that the coaching system in the United Kingdom was contributing to the inferior status of female coaches (Norman, 2008). Linking this statement to the results of the present study, the Spanish coaching system may also contribute to this inferior status of women coaches. In a German study with coaches it was found that high level coaching positions meant working overtime and at unorthodox hours as a rule, which may make it difficult to reconcile the job and a family (Pfister & Sisjord, 2013). According to the coaching position, our findings demonstrate that the majority of women occupy assistant coach roles, while men mainly develop their role as head coach or

technical director. These positions are seen as responsibility roles with more power in decision-making, better labor conditions, more social recognition, and more influence in hiring process. Consequently, it was found that hierarchies continue to exist (Acker, 1990). Then, because most women are excluded from positions of power, the findings suggest that the possibilities of development of women coaches may be diminished due to the hiring practices as a consequence of the homo-social reproduction (Stangl & Kane, 1991). In addition, the results also show that women are mainly in coaching roles working with participants at a recreational level or with children at a participatory level, rather than with teams who are in regular and formal competitions, which is not a priority in most of the sport organizations (Secretaria General de l'Esport, 2010) and also perpetuates and reinforces the ideas of the inferiority of women's sport.

Furthermore, although the results show that the proportion of women coaches coaching at national and international levels of performance is marginally higher, to better understand these data it is necessary to take into account the sex and age of the athletes they coach. Women coaching at the international level coach mixed groups and female athletes and at the national level women mainly coach female athletes. So, as previous studies have also showed there is a lack of women coaching men (Reade et al., 2009; Walker, 2016). According to the sex and age of the athletes, women mainly coach female athletes and children as described in previous studies that have been conducted in other contexts (LaFountain & Kamphoff, 2016). This could be explained by the gendered attribution of women to take care of children (Acker, 1990), while men mainly coach men and also the majority of women athletes, especially senior teams with more social recognition. By increasing the number of women coaching male athletes, those athletes can benefit from experiencing a (gendered) diversity of role models (Walker, 2016).

Regarding the proportion as the third key construct of organisational context as Kanter (1977a) proposed, in the present study it was found that one out of 4.6 coaches was a woman. Despite the different cultural context, gender policies and sport system, the proportion of coaches in Spain is very similar to other countries as in the United States (Acosta & Carpenter, 2014). This result demonstrates that hegemonic masculinity can pervade organisational processes which contributes to the segregation and marginalisation of women in the structures and relationships in the organisations (Hall, Cullen, & Slack, 1989). As a result of this structural segregation and taking into consideration the types of organizations that Spanish coaches' work in, women tend to work more in organisations related to school sports (with children or without

competitive level) or sport federations (where there are female national teams). In Spain, these organisations mostly belong to the paid employment sector of sport, which could be one of the reasons why a higher proportion of women work in this sector.

Through this study it has been shown how the situation in a cultural context of a Southern Europe is similar to the situation in other countries (Acosta & Carpenter, 2014; Norman, 2008; Pfister & Sisjord, 2013; Reade et al., 2009). The social-structural conditions of coaching such as opportunity, power, and proportion defined by Kanter (1977a) have been identified in the Spanish context, and these conditions contribute to the under-representation and marginalization of women.

#### **4.5 Concluding Comments**

The findings of this study show that there is an under-representation and unequal distribution of women who are coaching in Spain and that the characteristics of men and women coaches are different. The reproduction of the gender order is evident when analysing the roles and status of male and female coaches. The present study contributes to the existing literature by showing similar patterns of the under-representation of women in Spain as the world-wide trend described by Hartmann-Tews and Pfister (2003).

In conclusion, from a practical point of view, this study implicates that gender policies in Spain have to give further attention to the role of women as coaches. There is a need to state policies to implement new elements of support for women coaches inside organizations that adjusts to the cultural values and the social environment in Spain. According to these findings, Spanish sport organizations and coach educational institutions need to transform the gendered nature of the coaching system using a more sophisticated approach: free access is not enough, it is also necessary to increase opportunities and power for women from inside the organizations.

To improve women's access, progression, and retention as coaches, the organizations have to change the hidden obstacles to women along the coach career, from the entry point. The findings from our study illustrates the low presence of women undertaking education courses, especially in the higher levels. In order to raise awareness within sporting governing bodies our suggestions would be to analyse the ways in which training courses are advertised. It seems logical to develop promotional campaigns to engage more women in coaching, but these campaigns are not going to be useful if there is a lack of opportunities to progress. In this line recommendations should be focused on improving coaching recruitment strategies with

initiatives and practices that support a culture of diversity (Doherty & Chelladurai, 1999), that encourage others to broaden their perspectives and promotes people-oriented leadership, proactive hiring, diversity training and teamwork.

The present study shows that the proportion of men is higher, they have more years of experience and they occupy more powerful positions. This difference denote that they are more likely to establish the “old boys” network described in previous literature (Knoppers, 1987), that provides access and promotion in the coaching field. In order to empower women in coaching, mentoring programs have been described as best practises (Cunningham & Singer, 2009). These programs can help women coaches to broaden their network and can support them during their coaching career. Moreover, conventions associated with traditional family roles and house responsibilities needs to be challenged. Sport organizations could financially support childcare for men and women coaches and also ensure that women’s coaching jobs are protected if they go on maternity leave.

To improve the progression of coaches, systemic and structural change is needed. As defined by Knoppers (1987) it means to empower women to make decisions without having to receive approval from others, having a network to support each other, coaching men and women teams at all levels, having access to knowledge about the organization, and have influence on creation and implementation of coaching-related policies. Further research focused on women coaches or those women who have left the coaching profession, can further contribute to our understanding of how sporting governing bodies can facilitate or hinder the coaching careers of women.



---

**CAPÍTOL 5: STUDY 2 – ASSESSING PSYCHOSOCIAL WORK  
ENVIRONMENTS AMONG COACHES IN SPAIN AND  
THEIR RELATIONSHIPS WITH MENTAL HEALTH, STRESS  
AND BURNOUT**

---



## 5.1 Introduction

The World Health Organization (WHO, 2010) defines a healthy workplace as that one in which workers and managers collaborate to use a continual improvement process to protect and promote the health, safety and well-being of all workers. Hence, a healthy workplace should be a collective concern for organizations (European Commission, 2010). In this regard, Burton (2010) pointed out that one of the main areas in which organizations should focus upon is health and well-being concerns in the psychosocial work environment (PWE). As highlighted by the European Commission (2010), a healthy and safe work environment is a key factor to an individual's quality of life, and can determine the health and well-being of employees (Kompier, 2002; Stansfeld & Candy, 2006). The psychosocial work environment was defined by Siegrist & Marmot (2004) as the range of sociostructural opportunities that are available to an individual person to meet his or her needs of well-being, productivity and positive self-experience. Therefore, the study of healthy workplaces implies the identification of psychosocial factors in the work environment, which encompass several aspects: individual experiences (emotional demands), aspects related to working conditions (insecurity over work or working conditions), control over work (e.g., influence on work, development possibilities), or internal and external social relationships of the workplace (e.g., relationship with peers, work-family conflict) (Hammer et al., 2004).

Numerous theoretical approaches within the subject area of work environments and well-being have been offered in order to comprehend the psychosocial factors that contribute to stress-related health problems and psychological well-being (Kompier, 2002). One of the most influential theories in occupational health psychology is the Job-Demand-Control-Support model (JDCS; Karasek, 1979). According to the JDCS model, high stress-related health problems in the work environment are associated with increased job demands, and decreased job control and social support. Therefore, to prevent health problems in their employees, organizations should focus on tackling the demands associated with the work environment and the employee's role (Karasek, 1998). Nevertheless, this model is considered by some authors too narrow (Hammer et al., 2004), as it focuses on the job content and excludes relevant psychosocial factors that also need to be taken into consideration such as the experienced imbalance between high effort and low reward received at work (Siegrist & Marmot, 2004), work-family conflict (Hammer et al., 2004) and organizational justice (Elovainio, Kivimäki, & Vahtera, 2002) that contributes to a more comprehensive understanding of the whole workplace (organization) and not just the individual's own job or department.



The importance of assessing the psychosocial work environment relies on the fact that there is evidence of a wide variety of consequences of exposure to psychosocial risk factors. Specifically, a meta-analytic review carried out by Stansfeld & Candy (2016) suggested that the psychosocial work environment is important for mental health as it can predict the presence of common mental health disorders. According to these authors, the systematic review of Nieuwenhuijsen, Bruinvels & Frings-Dresen (2010) based on prospective studies suggest that the best way to prevent stress-related disorders is by addressing the psychosocial risk factors in the workplace. As stated by these authors, stress-related disorders are the expression of high levels of psychological distress, which can reach clinical relevance as in the case of burnout (Van Der Klink & Van Dijk, 2003). Burnout has been widely documented, since its original definition by Maslach in 1976, and subsequent literature (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, & Schwab, 1986; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Burnout was defined as a syndrome of emotional exhaustion, depersonalisation, and reduced personal accomplishment that can occur among individuals in the working place. More recently, Kristensen et al. (2005) proposed a wider concept of burnout, introducing the concept of personal burnout, which is the degree of physical and psychological fatigue and exhaustion that any individual can experience, regardless of their working condition. There is evidence that psychosocial work factors are directly related to high levels of burnout (Lindblom, Linton, Fedeli, & Bryngelsson, 2006), which suggests the importance of PWE on workers' well-being.

The relationship between psychosocial factors and its effect on workers' health and well-being has been studied in several settings, mainly in health professionals (Aust, Rugulies, Skakon, Scherzer, & Jensen, 2007; Escribà-Agüir & Tenías-Burillo, 2004; Fernandes & Pereira, 2016). However, there is a lack of research in assessing the relationship between PWE and health indicators in the sport coaching setting, despite evidence of psychological distress within this population. It has been suggested that this is due to the specific working conditions of the profession, like fulfilling multiple roles and coping with a range of stressors (Didymus, 2017; Fletcher & Scott, 2010; Norris, Didymus, & Kaiseler, 2017; Olusoga et al., 2009). Indeed, a recent systematic review (Norris et al., 2017) highlighted the organizational (e.g., overload, leadership, finances), performance (e.g., athlete injury, own performance of coaches), contextual (e.g., schedule, job security), interpersonal (e.g., athletes, expectation of others), and intrapersonal (e.g., performance outcome, lack of control) stressors that coaches may experience during their careers. Previous research has particularly identified the influence of organizational stressors on coaches' health and well-being (see e.g., Larner, Wagstaff,

Thelwell, & Corbett, 2017; Lundkvist, Gustafsson, Davis, & Hassmén, 2016; Wagstaff et al., 2018). Moreover, coaches' experiences of burnout have been widely studied in different sports and across different performance levels (Altfeld & Kellmann, 2015; Bentzen et al., 2016; Goodger et al., 2007; Lundkvist et al., 2012; Malinauskas et al., 2010), with the findings showing that burnout contributes to turnover intentions amongst coaches, which is problematic for sport organizations who require a stable and committed workforce (cf. Kilo & Hassmén, 2016; Larner et al., 2017).

Thus, taking into consideration the specific features of the sport coaching work environment and the evidence of that being a potentially stressful workplace, it is important to assess the PWE in this specific population. This is in order to identify strengths and weaknesses in the specific work context of coaches with the purpose of promoting healthier workplaces and preventing health risks in this population. The aim of the present study was to assess the PWE in a large and representative sample of coaches. The specific objectives were twofold: to assess the psychosocial risk factors experienced in the coaching work environment, and to explore the relationship between PWE and mental health, stress symptoms, and burnout in the coaching setting.

## **5.2 Method**

### **5.2.1 Participants**

An intentional sample of 1685 coaches were invited to participate in the present study. A total of 1481 coaches fully completed the required battery of questionnaires (participation rate of 87.89%). Of the sample of coaches, 81.90% were male, and 18.1% female. The mean age of participants was 32.98 years (SD=11.60), ranging from 18 to 74 years. The sample comprised coaches representing 27 different individual and team sports (e.g., soccer, basketball, gymnastics, volleyball, athletics, swimming, cycling) and different sport levels (from recreational to international). The majority of coaches worked at local (48.0%) and regional performance levels (32.3%), while 11.1% and 4.3% coached at national and international levels respectively. With reference to coach certification, 15.3% had achieved level three qualification (national coach), 24.0% held a level two certification, 32.8% held level one, 23.6% were sport instructors (i.e., recreational level), and 3.8% had no coach qualification. Participants reported occupying a variety of coaching positions: technical director (12.9%), head coach (73.0%), assistant coach (12.1%), and strength and conditioning coach (2.0%). The family situation of coaches was that 47.0% were cohabiting with a partner and 65.8% had no

children. Their experience as coaches ranged from one to 30 years, and 39.6% of coaches reported 10 years or more of coaching experience.

### 5.2.2 Measures

A battery of self-reported questionnaires were used to address to assess several sociodemographic characteristics of participants, as well as their psychosocial work environment and several health indicators.

#### *Psychosocial work environment*

Coaches completed the 69-item of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in its Spanish version (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010; adapted to Spanish by Moncada et al., 2014) to gather information about their psychosocial work environments. The COPSOQ II has been widely utilized in the study of a number of professions and contexts (Aust et al., 2007; Ghaddar, Mateo, & Sanchez, 2008; Holst, Paarup, & Baelum, 2012; Nübling, Vomstein, Haug, Nübling, & Adiwidjaja, 2011), but has not yet been used within a sports coaching setting.

The questionnaire consists of six dimensions: 1) demands at work, which included questions about quantitative demands, work pace, emotional demands, and demands for hiding emotions (e.g., “Does your work put you in emotionally disturbing situations?”); 2) work-family conflict, which pertained to double presence (e.g., “Do you often feel a conflict between your work and your private life, making you want to be in both places at the same time?”); 3) influence and possibilities for development, which also included questions about the meaning of work (e.g., “Do you have the possibility of learning new things through your work?”); 4) social relations and leadership, which included questions about predictability, role clarity, role conflicts, quality of leadership, social support from colleagues, social support from supervisors, and the coaches’ social community at work (e.g., “How often do you get help and support from your nearest superior?”); 5) work compensations, which pertained to recognition, insecurity over employment, and insecurity over working conditions (e.g., “Are you worried about becoming unemployed?”); and 6) social capital which related to trust regarding management and justice (e.g., “Are conflicts resolved in a fair way?”). Each dimension was made up of between two and four items, and the items were rated on a five-point Likert-type scale, which was anchored at 0 (very seldom) and 100 (very often). Several of the subscales are positively scored, with high mean scores indicating high exposure while other subscales are reverse scored whereby lower scores indicate higher risk. The exposure of coaches to workplace

psychosocial risk factors was calculated by transforming the scores of each scale into categorical values according to the Spanish workforce-based reference values reported by Moncada, Llorens, Font, Galtés, & Navarro (2008). Participants were classified based on their score, into three groups of exposure (“favorable exposure for health”, “intermediate”, “exposure presenting risk for health”).

The 20-factor structure was supported by confirmatory factor analysis (Moncada et al., 2014). In the present study, adequate omega reliability coefficients (McDonald, 1999) were reported for 14 of the 20 subscales of the questionnaire. Satisfactory omega reliability coefficients were reported for the following subscales: emotional demands ( $\Omega = .76$ ), double presence ( $\Omega = .82$ ), influence ( $\Omega = .84$ ), possibilities for development ( $\Omega = .79$ ), , role clarity ( $\Omega = .81$ ), role conflicts ( $\Omega = .70$ ), quality of leadership ( $\Omega = .92$ ), social support from colleagues ( $\Omega = .77$ ), social support from supervisors ( $\Omega = .85$ ), social community at work ( $\Omega = .85$ ), recognition ( $\Omega = .87$ ), insecurity over working conditions ( $\Omega = .86$ ), trust regarding management ( $\Omega = .82$ ), and justice ( $\Omega = .85$ ). The following subscales obtained low levels of reliability according to omega coefficient: quantitative demands, pace of work, demands for hiding emotions, meaning of work, predictability, and insecurity over employment. Taking into consideration the low reliability ( $\Omega < .70$ ) showed by these subscales as well as their poor application to the coaching context when considering their content, these subscales were not included in further analyses.

#### *Mental health*

A five-item subscale assessing mental health from the Short Form 36 Health Survey SF-36; Ware & Sherbourne, 1992; adapted to Spanish by Vilagut et al., 2005) was applied. Items from this subscale measured feelings of distress and wellbeing during the preceding four weeks (e.g., “How much of the time during the past four weeks have you been a very nervous person?”) The items were measured using a five-point Likert-type scale that was anchored at 0 and 100 with higher scores indicating more favorable health. In the present study, the internal consistency of the subscale was acceptable ( $\Omega = .83$ ).

#### *Behavioral stress symptoms*

The four items of the behavioral stress symptoms subscale from the Stress Profile (Setterlind & Larsson, 1995; adapted to Spanish by Moncada et al., 2014) was applied in order to assess the behavioural responses of participants to stressors (e.g., “How often have you had problems relaxing?”). Items were measured using a five-point Likert-type scale that was

anchored at 0 (never) and 100 (always). Data showed that the internal consistency of this scale was acceptable ( $\Omega=.88$ ) in the present study.

### *Burnout*

The personal burnout subscale from the Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al. 2005; adapted to Spanish by Molinero, Basart, & Moncada, 2013) was applied. This scale comprised four items (e.g., “How often have you felt worn out?”) and was utilized to compare individuals regardless of occupational status. Each of these items was measured using a five-point Likert-type scale that was anchored at 0 (never) and 100 (always). The internal consistency of this scale was acceptable ( $\Omega=.92$ ) in the current study.

### **5.2.3 Procedure**

The study received approval from the Ethics Committee of the Sport Administration of Catalonia. Participants were recruited through the Catalan sports federation and the national agency for the sport coach education in Catalonia. Active sport coaches were sent an e-mail that contained a full description of the study and an invitation to volunteer to participate. Those coaches who chose to participate did so in their own time by responding to a battery of online questionnaires that took between 20 and 45 minutes to complete. Written informed consent was obtained from each participant prior to their participation.

### **5.2.4 Data analysis**

Data were analysed using the SPSS and AMOS v.22. Descriptive statistics (means, standard deviations, and percentages) were calculated to assess the several PWE dimensions. The comparison of PWE quantitative scores obtained by the sample of coaches and those reference values obtained by the Spanish workforce was carried out by means of the Wilcoxon signed-rank test. Non-parametric Spearman correlations coefficients were calculated to examine possible relationships between indicators of the PWE and mental health, stress, and burnout. The contribution of the specific PWE dimensions to coaches’ mental health, stress, and burnout were assessed by means of multiple regressions. Finally, a structural equation model (SEM) was applied to assess the fit of both the PWE dimensions and health outcomes to the proposed model. The following fit indices were reported: chi-square test, Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), and the Root mean square error of approximation (RMSEA). The cut-off values to determine a good fit were equal to or higher than 0.90 for CFI, and TLI, and equal to or lower than 0.08 for RMSEA (Byrne, 2001; Hu & Bentler, 1999).

## 5.3 Results

### 5.3.1 Exposure of coaches to psychosocial risk factors

Descriptive analyses of the different psychosocial risk factors dimensions are shown in Figure 6. Normative data from the Spanish workforce were taken as reference to categorise the risk of exposure of coaches in their workplace. Results showed that a “risk exposure for health” was shown by 80% of coaches for emotional demands, while 60% reported insecurity over working conditions and 42% of the sample showed high scores regarding double presence. Nevertheless, results also revealed the presence of several protective factors, since several subscales referred to a “favorable exposure for health”. In this regard, it has to be noted that most of coaches (91%) reported feeling trust regarding management, 90% reported recognition and 83% considered they had possibilities of development.

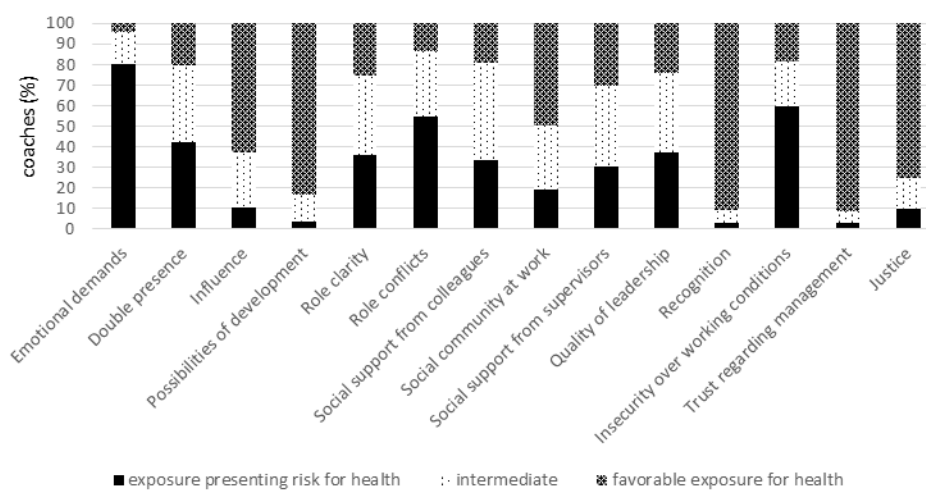


Figure 7. Percentage of coaches in each reference psychosocial risk group according to his/her score per dimension

The results presented in table 7 reveal significant differences between the coaches and the Spanish workforce population in most of the PWE dimensions assessed through the COPSOQ II. Specifically, the sample of coaches reported significantly higher recognition and trust regarding management than the Spanish workforce. Moreover, the sample of coaches significantly higher emotional demands and higher work-family conflict than those reported by the Spanish workforce. Regarding social relations and leadership, coaches reported significantly lower role clarity and quality of leadership and significantly higher levels of insecurity over working conditions when compared to the Spanish workforce. Finally, non-significant differences were found relating to social support from supervisors.

Table 7. Psychosocial work environments in Spanish coaches and a sample of the Spanish workforce.

Subscale	Coaches population (n=1481)		Spanish workforce (n=5110) (Moncada et. al. 2014)		Difference between coaches and Spanish workers
	M	SD	M	SD	
<b>Demands at work</b>					
Emotional demands	58.89	20.48	33.21	23.43	<b>25.68</b>
<b>Conflict work-family</b>					
Double presence	36.16	21.30	29.02	24.45	<b>7.14</b>
<b>Influence and possibilities for development</b>					
Influence*	68.67	22.38	52.04	24.75	<b>16.63</b>
Possibilities of development*	84.76	16.17	56.31	25.13	<b>28.45</b>
<b>Social relations and leadership</b>					
Role clarity*	75.78	18.69	77.31	18.68	<b>-1.53</b>
Role conflicts	44.36	20.69	32.69	22.62	<b>11.67</b>
Quality of leadership*	59.94	26.00	62.26	24.40	<b>-2.32</b>
Social support from colleagues*	62.74	19.84	62.15	24.81	<b>.59</b>
Social support from supervisors*	66.26	24.33	64.13	25.91	2.13
Social community at work*	77.90	19.71	70.16	24.31	<b>7.74</b>
<b>Compensations of work</b>					
Recognition*	70.48	22.54	31.23	22.23	<b>39.25</b>
Insecurity over working conditions	48.81	30.64	29.75	24.64	<b>19.06</b>
<b>Social Capital</b>					
Trust regarding management*	68.41	21.66	33.71	21.50	<b>34.70</b>
Justice*	59.98	22.80	37.99	21.78	<b>21.99</b>

Note. Differences between coaches and Spanish workforce are based on Wilcoxon Signed Ranks Test. Values in bold denote statistical significance at  $p < .01$ .

\*Reversed scored subscale

### 5.3.2 Relationship between psychosocial work environment and mental health, stress, and burnout

Results from the present study show the relationship between the PWE and the scores obtained in the several mental health indicators, as shown in table 8. Specifically, higher emotional demands and double presence were associated with lower mental health scores and higher levels of stress and burnout. Social community at work was also positively related to mental health ( $r = .31, p < .01$ ), negatively correlated to stress ( $r = -.22, p < .01$ ) and burnout ( $r = -.17, p < .01$ ), while role conflicts were strongly related to lower mental health ( $r = -.29, p < .01$ ), and higher scores for stress ( $r = .29, p < .01$ ) and burnout ( $r = .29, p < .01$ ). Similar

results were found with the role clarity scale that revealed that having high scores in this subscale were positively associated with mental health ( $r = .29, p < .01$ ) but negatively associated with stress ( $r = -.21, p < .01$ ) and burnout ( $r = -.17, p < .01$ ).

Table 8. Spearman correlations for psychosocial work environment and mental health, stress, and burnout in the workplace

Subscale	Mental health	Stress	Burnout
<b>Demands at work</b>			
Emotional demands	-.32*	.37*	.35*
<b>Conflict work-family</b>			
Double presence	-.36*	.43*	.42*
<b>Influence and possibilities for development</b>			
Influence	.13*	-.08*	-.08*
Possibilities of development	.15*	-.03	-.03
<b>Social relations and leadership</b>			
Role clarity	.29*	-.21*	-.17*
Role conflicts	-.29*	.29*	.29*
Quality of leadership	.21*	-.14*	-.12*
Social support from colleagues	.16*	-.10*	-.08*
Social support from supervisors	.20*	-.14*	-.12*
Social community at work	.31*	-.22*	-.17*
<b>Compensations of work</b>			
Recognition	.25*	-.18*	-.15*
Insecurity over working conditions	-.10*	.10*	.10*
<b>Social Capital</b>			
Trust regarding management	.24*	-.16*	-.13*
Justice	.24*	-.17*	-.15*

Note. \* $p < .01$ .



Multiple regression analyses (see Table 9) were carried out in order to assess how the different PWE scores predicted coaches mental health, stress, and burnout. Analyses revealed that double presence was the score that more strongly predicted mental health ( $\beta = -.29$ ), stress ( $\beta = .45$ ), and burnout ( $\beta = .47$ ). High emotional demands predicted lower levels of mental health ( $\beta = -.17$ ), as well as higher scores for stress and burnout ( $\beta = .26$  and  $\beta = .27$  respectively). High levels of role conflict was positively associated with stress ( $\beta = .26$ ) and burnout ( $\beta = .30$ ), and negatively associated with mental health ( $\beta = -.16$ ). As expected, role clarity was positively associated with mental health ( $\beta = .10$ ), and negatively associated with stress ( $\beta = -.12$ ), whereas higher scores for social community at work predicted higher scores of mental health ( $\beta = .19$ ) and lower scores for stress and burnout ( $\beta = -.17$  and  $\beta = -.14$  respectively).

Table 9. Multiple regression analyses for psychosocial work environment and mental health, stress, and burnout

Subscale	Mental health Coeff. (95% CI)		Stress Coeff. (95% CI)		Burnout Coeff. (95% CI)	
<b>Demands at work</b>						
Emotional demands	<b>-.17</b>	<b>(-.23, -.11)</b>	<b>.26</b>	<b>(.20, .33)</b>	<b>.27</b>	<b>(.19, .35)</b>
<b>Conflict work-family</b>						
Double presence	<b>-.29</b>	<b>(-.34, -.25)</b>	<b>.45</b>	<b>(.40, .49)</b>	<b>.47</b>	<b>(.41, .52)</b>
<b>Influence and possibilities for development</b>						
Influence	.03	(-.02, .08)	-.01	(-.06, .05)	-.04	(-.10, .03)
Possibilities of development	.05	(-.03, .15)	.02	(-.08, .12)	.03	(-.07, .13)
<b>Social relations and leadership</b>						
Role clarity	<b>.10</b>	<b>(.03, .17)</b>	<b>-.12</b>	<b>(-.20, -.05)</b>	-.06	(-.15, .02)
Role conflicts	<b>-.16</b>	<b>(-.21, -.11)</b>	<b>.26</b>	<b>(.20, .32)</b>	<b>.30</b>	<b>(.23, .36)</b>
Quality of leadership	.02	(-.04, .07)	.01	(-.05, .09)	.02	(-.06, .10)
Social support from colleagues	-.06	(-.12, .00)	.06	(-.02, .15)	.03	(-.07, .13)
Social support from supervisors	.00	(-.05, .07)	.00	(-.06, .07)	-.01	(-.08, .07)
Social community at work	<b>.19</b>	<b>(.11, .25)</b>	<b>-.17</b>	<b>(-.25, -.09)</b>	<b>-.14</b>	<b>(-.24, -.04)</b>
<b>Compensations of work</b>						
Recognition	<b>-.16</b>	<b>(-.21, -.10)</b>	<b>-.16</b>	<b>(-.21, -.11)</b>	<b>-.15</b>	<b>(-.21, -.09)</b>
Insecurity over working conditions	<b>.06</b>	<b>(.00, .11)</b>	<b>.06</b>	<b>(.00, .11)</b>	.02	(-.04, .08)
<b>Social Capital</b>						
Trust regarding management	<b>.12</b>	<b>(.03, .20)</b>	-.07	(-.17, .05)	-.02	(-.14, .09)
Justice	<b>.09</b>	<b>(.01, .18)</b>	<b>-.12</b>	<b>(-.22, -.02)</b>	<b>-.15</b>	<b>(-.25, -.04)</b>

Note. Bold denotes statistical significance at  $p < .05$ .

Taking into consideration those PWE dimensions that were identified as relevant predictors of health outcomes according to the previous analysis, a SEM was conducted. The analysis revealed the fit of data to the model ( $\chi^2_{(13)} = 91.54$ ,  $p < .001$ ; CFI = .972; TLI = .955; and RMSEA=0.071), as shown in Figure 7.

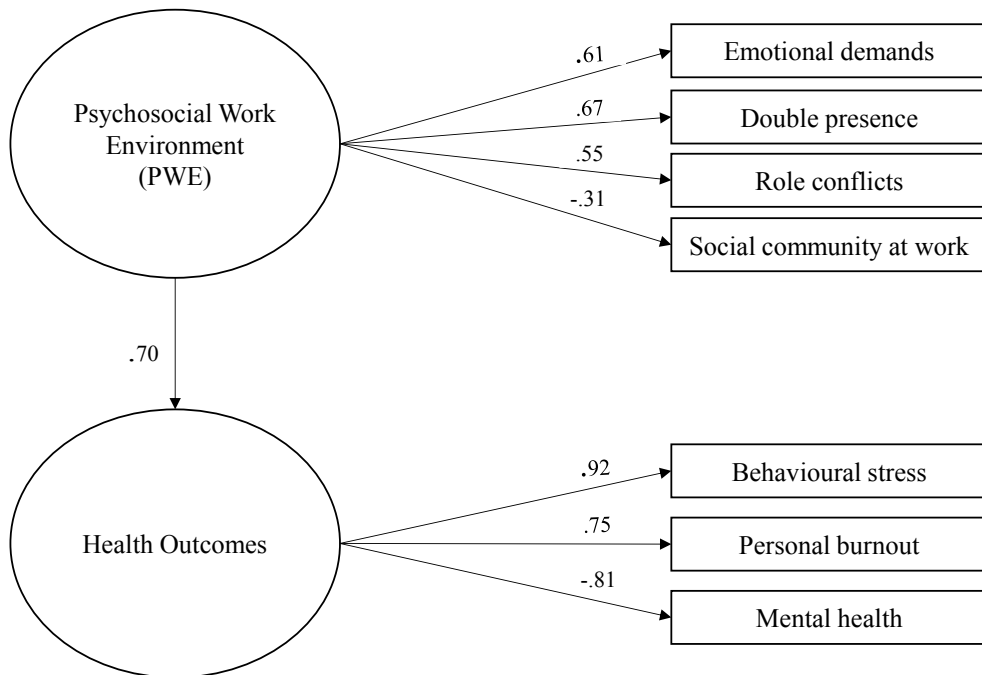


Figure 8. Structural equation model (SEM) applied to assess the fit of both the PWE dimensions and health outcomes

## 5.4 Discussion

The current study has provided valuable insights towards psychosocial work environments in a large and representative sample of Spanish sports coaches. Several factors within the specific psychosocial work environment of coaches have been identified as protective or risk factors for coaches' health and well-being. Results from the present study showed that coaches reported more recognition and trust regarding management than the general workforce, which appears to be more favorable for health. This could be explained by the hiring practices of the sport sector, where previous literature has highlighted that sport club positions are rarely publicly advertised and appointments are awarded to personal contacts and without interview (Waddington, Roderick, & Naik, 2001). Within the Spanish coaching system, most coaches are personally approached and directly hired by managers in sport organizations. This may

mean that recognition and trust regarding management is built from the outset of a personal relationship between a coach and his or her superiors, which is different to the way in which many other sectors recruit employees (i.e., via impersonal advertisement and formal recruitment methods). Coaches in this study also reported higher levels of influence and possibilities of development in their work when compared to the general workforce. The results of the present study show that within the coaching context, control and influence over the job is strong, which is notable because previous literature (Kompier, 2004; Lerner et al., 2017) indicates that having a higher level of influence over work is more favorable for health. While the results from the coaches in our sample demonstrated some favorable areas in coaches' PWE when compared to the Spanish workforce, participants also reported less favorable scores regarding emotional demands, and insecurity over working conditions. Previous studies have identified workload and high emotional demands as factors that influence coaches' job transitions and have highlighted that these workload and emotional factors affect coaches' decisions to leave the profession (see e.g., Bentzen et al., 2016; Fletcher & Scott, 2010; Knight, Rodgers, Reade, Mrak, & Hall, 2015).

The impact that the PWE has on employees' health and well-being has been widely discussed. Our findings highlight that work-family conflict, high emotional demands, and low social community at work have a significant effect on mental health. These results are in line with findings from other occupational domains (e.g., hospital employees), which suggest that low social support and high psychological demands are associated with poor mental health (Escribà-Agüir & Tenías-Burillo, 2004). The JDCS model can be used to explain the findings of the current study because it assumes that a combination of high psychological demands, low decision making abilities, and low support opportunities characterize high stress and strain at work (Karasek, 1979). Therefore, results from the present study support the assumptions of this model in that high scores for demands at work (e.g., emotional demands) and low decision-making abilities (e.g., influence and role clarity) among coaches predicted higher levels of stress. The findings of this study also demonstrate that work-family conflict was the predictor of lower mental health scores, higher stress, and higher burnout symptoms. This type of conflict has been the subject of previous research within Dixon and Bruening's multilevel framework of work-family conflict that has been applied specifically to mother coaches and father coaches (Bruening et al., 2016; Dixon & Bruening, 2005; Graham & Dixon, 2017).

Moreover, work-family conflict has been considered to have consequences for work-related outcomes (e.g., job satisfaction, job performance, intention to turnover) and non work-related outcomes (e.g., life satisfaction, family satisfaction) (Allen et al., 2000). For instance, researchers have highlighted the negative impact that work-family conflict has on coaches' intention to leave the profession (Ryan & Sagas, 2009) and for those coaches that are parents, the impact on their relationship with their children (Bruening et al., 2016; Graham & Dixon, 2017). In a study of German coaches (Altfeld & Kellmann, 2015), it was found that those who reported higher levels of family support also reported lower levels of exhaustion, but that those coaches who had family conflicts reported higher levels of stress and had an increased risk of burnout. Thus, our findings support previous research in different contexts and reflect a need to center attention on promoting balance between work and family among sport coaches.

Psychosocial risk factors in the workplace can lead to stress and burnout symptoms, as it has been already reported by previous literature. In this regard, results from the present study showed that double presence, emotional demands and role conflict predicted higher levels of stress and burnout, and therefore can be considered risk factors in the coaching setting workplace. Previous studies with coaches (e.g., Knight et al., 2015; Lerner et al., 2017; Norris et al., 2017) have also reported that balancing multiple simultaneous tasks (i.e., work demands) can have a negative influence on coaches' experiences and that coaches may retire from the profession if they are required to cope with numerous demands from all aspects of their life. Regarding high scores for emotional demands, this has been identified as a stressor for coaches that has the potential to contribute to burnout (Lundkvist et al., 2016; Lundkvist et al., 2012). With reference to role conflict, the results of the present study are in line with Goodger et al. (2007) who revealed that role conflict in coaching was strongly and positively associated with burnout.

The present study extends previous work by demonstrating the relationship between PWE, mental health, stress, and burnout. In addition, this study highlights the psychosocial risk factors that predict lower mental health, higher perceived stress, and increased symptoms of burnout. Those risk factors belong to different domains such as demands of work, the conflict between work and family, and social relations and leadership. The identification of these risks are the starting point to understand coaches'

work environments and to design and implement interventions that can be used to optimize them.

The limitations of this study relate to the instruments used to assess the several constructs studied, as well as the research design. Firstly, it has to be noted that in the absence of sport specific measures for assessing PWE and mental health in coaches, the COPSOQ II and the mental health subscale of the SF-36 were applied, as they had been already validated for Spanish workforces and widely used in previous literature. Moreover, the use of the specific scales used in the present study allowed us to compare our results to that obtained by other authors (Moncada et al., 2014, Vilagut et al., 2005). Nevertheless, when comparing the general workforce with the coaching sample, the differences regarding the sex and age distribution need to be taken in consideration. Women were less represented in the coaching sample and were coaches younger than the general workforce. Secondly, the cross-sectional nature of the present data, does not allow for conclusions to be made regarding cause and effect. Moreover, even more significantly, some of the regression weights were low. Consequently, conclusions regarding the predictive value of measures should be taken carefully. Further research could supplement quantitative data obtained in the present study with qualitative insights to contribute to more in-depth understanding of coaches' perceptions of their PWE and how this affects their mental health, stress, and burnout.

Finally, the findings highlight that there is a need for researchers and practitioners to develop interventions that prevent mental health issues and episodes of stress and burnout by addressing work-family conflict, emotional demands at work, role conflicts and insecurity over working conditions among coaches. By identifying psychosocial risk factors for coaches, preventative measures that aim to improve mental health, stress, and burnout among these professionals can be developed and tested. Traditionally, interventions have focused on the individuals' ability to cope with stressors, but there is a need to focus on structural characteristics of the work environment (e.g., psychosocial factors) and their interplay between the sport organization and coaches (Maslach et al., 2001). The number of coaches has increased globally in recent years, and it is a developing and popular employment area that advances towards professionalization (Lyle, 2002). Moreover, coaches play an important role in the Spanish sport system and in athletes' career development. Nevertheless, in the Spanish context, the coaching labor market is characterised for short-term employment contracts and there is a scarcity of full-

time positions and stable coaching jobs (Viñas & Pérez, 2014). Consequently, coaches require favorable work environments to continue their professional development and to attract under-represented social groups to the profession. Accordingly, there is a need to examine the regulation and quality of coaches' working conditions by incorporating a more family-friendly culture in sport clubs and organizations that provides appropriate levels of support and flexibility. To address the high levels of emotional demands at work and work-family conflict, sport organizations should address their expectations of coaches. For example, clubs and governing bodies could promote the regulation of working conditions for coaches (e.g., type of contracts, working hours), and support coaches to draw greater boundaries and balance between their work and personal lives.

### **5.5 Conclusions**

To conclude, the disclosure of risk factors related to the PWE (e.g., work-family conflict, demands at work, role conflict) that negatively impact coaches' mental health, stress, and burnout allow researchers to gain more comprehensive insights that can be used to develop workplace interventions. It is also important to focus on our findings that indicate structural advantages to the coaching profession when compared to other professions because of the specific characteristics of the coaching profession. Such advantages include coaches' recognition and trust by superiors, influence over their job and other people, and the high perception of having possibilities of development in their current position. Workplace interventions could, therefore, focus on career development programs and on building trust among employees to enhance psychosocial work environments for coaches. Favorable work environments are key to reducing and or preventing exposure to psychosocial risks factors at work, and to promote coaches' mental health.



---

**CAPÍTOL 6: STUDY 3 - WORK-LIFE CONFLICT  
AMONG SPANISH SPORT COACHES:  
EXPERIENCES AND STRATEGIES**

---





## 6.1 Introduction

There has been a significant increase in the volume of research literature studying the experiences of sport coaches in their work environment due to the increasing awareness of the significance of, and demands on, the role of the sports coach. Recent research has highlighted the contribution of coaches to the sport system, however the institutionalisation of the profession through policies and career pathways are limited (Dawson & Phillips, 2013). In order to comprehend coaches' career pathways there is a need to explore the challenges that coaches face when attempting to *balance* their professional role with their family duties or personal interests. Accordingly, over the past few years, there has been a great deal of interest in examining the work-family conflict of coaches (Dixon & Bruening, 2005; Dixon & Sagas, 2007; Bruening et al., 2016). Work-Family Conflict (WFC) has been defined as a type of inter-role conflict where some work and family responsibilities are not easily compatible and consequently it can have a negative effect on the conflicting domain (Greenhaus & Beutell, 1985). WFC has been considered to have consequences for work-related outcomes (e.g., job satisfaction, job performance, intention to turnover) and non work-related outcomes (e.g., life satisfaction, family satisfaction) (Allen et al., 2000). For instance, researchers have highlighted the negative impact that WFC has on coaches' intention to leave the profession (Kamphoff, 2010; Ryan & Sagas, 2009) and for those coaches that are parents, the impact on their relationship with their children (Bruening & Dixon, 2007; Dixon & Bruening, 2007). Given the bearing that WFC places on coaches, it appears timely to explore this topic within the coaching context in Spain.

### 6.1.1 Theoretical framework

Due to the changes in the labour market and family structures such as the increasing number of dual earner households and increased participation of mothers in the labour market (Bianchi & Milkie, 2010), academics have pointed to the work-life interface as a central concern. The theory building in the area of WFC has focused on two main concepts: integration and separation (Dixon & Bruening, 2006, Kanter, 1977b). Integration refers to the concept of work-family balance, which has not been widely used in previous research (Carlson & Grzywacz, 2008). This approach provides an understanding of how the work and non-work spheres can form a coherent whole (Mainiero & Sullivan, 2005). On the other side, the separation concept assumes that

individuals have to choose between the work or family sphere assuming extra requirements for the other (Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). This approach recognises the conflict side of work-family interface and deepens our understanding of the dichotomy between work and family that coaches face.

The work–family interface is complex, and previous researchers have suggested to analyse this topic through multisystem models which include individual, organisational and sociocultural levels (Dixon & Bruening, 2005, 2007). Dixon & Bruening (2005) suggested a theoretical framework on WFC that includes several factors and outcomes in each level that impacts on coaches' personal and professional development.

Firstly, the individual level considers how coaches differ in their experiences of WFC, depending on personal factors such as personality, work values, family structure, coping strategies and gender (Dixon & Bruening, 2005). For individuals then, work-to-family and family-to-work interactions can result in either positive outcomes such as enhanced job satisfaction, family satisfaction, and life satisfaction. But these interactions can also lead to negative outcomes including reduced job satisfaction, poor health, stress, and job turnover (Dixon & Bruening, 2007). For instance, the presence of children in the family structure has been related to WFC (Dixon & Bruening, 2005). It has been found that father and mother coaches sometimes struggle to develop simultaneously multiple roles that then lead to higher levels of guilt and exhaustion (Bruening et al., 2016; Bruening & Dixon, 2007). Moreover, high intrinsic personal motivation can also lead coaches to experience a higher WFC (Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh, & Reilly, 1995). This is because coaching related professions are vocational and include high working demands, commitment and sometimes personal sacrifice as a base to succeed (Dixon & Bruening, 2005; Mazerolle, Bruening, Casa, & Burton, 2008). But it is important to take into account that individual decisions are influenced by organisational and sociocultural factors, as Dixon & Bruening (2015) suggested.

Secondly, the organisational level of the WFC multisystem model focuses upon workplace characteristics and the relationship to individual choices (e.g., job pressure, work hours and scheduling, organisational culture). This level is principally concerned with examinations of workplace characteristics and how they interact with individual behaviour (Dixon & Bruening, 2005). It suggests that it is important to take into consideration the contextual conditions such as the work scheduling, hours worked and climate in which coaches' operate and the subsequent impact upon coaches' behaviour

(Dixon & Bruening, 2007). The way in which an organisation is structured can help or hinder the balance between professional and personal lives of coaches (Carlson, 1999; Carlson and Grzywacz, 2008; Knoppers, 1992). In this line Greenhill et al. (2009), highlighted how the organisational factors (e.g., selection processes, time demands and salary) impacted on career pathways of coaches. Previous literature has shown the importance of the support mechanisms of organisations in order to contribute to coaches well-being which results in retaining coaches in the profession (Dixon & Sagas, 2007). Moreover, researchers have identified that the policies and supportive culture of sport organisations influence the level of conflict between work, life and family by increasing their job and family satisfaction levels (Dixon & Sagas, 2007).

Thirdly, the sociocultural level focuses on social meanings, norms, and values associated with, and the larger social interpretations of work and family. This level assumes that the work, life and family interface is embedded into a larger system of social meaning that impacts on coaches' WFC (Dabbs, Graham, & Dixon, 2016). For example, traditional gender ideologies that attributes women housework and childcare can influence WFC (Kanter, 1977b). This links to the "two-person, one career" model suggested by Knoppers (1992) that assumes that the coach (usually a man) has their own time and energy to dedicate to the profession and also the time and energy of the partner, who will attend games, take care of the children and the domestic duties (Dixon & Bruening, 2005; Knoppers, 1992). In this line, most of the studies have explored the gendered experiences of mother coaches and its relation to the drop out of women from coaching (Bruening & Dixon, 2007; Bruening et al., 2016; Dixon & Sagas, 2007). However, recent research has also highlighted the tensions and difficulties that men experience when managing their parental and coaching roles, such as difficulties with time conflict, high levels of physical energy required for coaching that affected their home emotional mood, their full attention to their coaching role, and the emotional spillover that caused strain within the family role (Graham & Dixon, 2014, 2017). Nevertheless, previous literature (e.g. Bruening & Dixon, 2007; Bruening et al., 2016; Dixon & Sagas, 2007; Dabbs et al., 2016) has analysed the different levels from Dixon & Bruening's (2005) theoretical framework separately, suggesting a "top down" or "bottom up" perspective. The "top down" perspective suggests that the sociocultural level influences the organizational and consequently the individual level. While the "bottom up" perspective suggests that the individual level though to influence the organisational and

sociocultural level (Dixon & Bruening, 2015). Within this study, we sought to adopt a more holistic and multidisciplinary approach by integrating the individual, organisational and sociocultural levels described in Dixon & Bruening's multilevel framework on WFC (2005). Integrating these three levels allow researchers to comprehend the coaches' work-family interface and provide valuable insights about the experiences of conflict between their personal and professional life but also the strategies that they adopt in order to integrate their work and life interface.

### **6.1.2 Coaching in Spain**

In a Spanish context, few measures or policies have been introduced in order to help parents combine employment and family life (Frades, 2010; Valiente, 2000). In the coaching setting, a recent study found that only 50% of coaches were co-habiting with a partner and the majority of coaches' had no children, especially women coaches (Hinojosa-Alcalde et al., 2018; Soler, Moragas & Vilanova, 2018). Consequently, in the present study, the term Work-Life Conflict (WLC) was used with the intention to incorporate a broader conceptual meaning of the conflict between work, personal life and family life ( Hill, Erickson, Holmes, & Ferris, 2010).

In relation to the sport structure within Spain, it is important to highlight that coaches can work for different types of organisations such as sport clubs, sport federations, schools, and commercial organisations. Moreover, a recent study regarding the sport labour market in Catalonia found that only 12% of coaches had full-time jobs. The majority of coaches worked minimal weekly hours meaning that these coaches needed to engage with additional jobs alongside their coaching commitments (Viñas & Pérez, 2014). Consequently, coaches are expected to fulfil a multiplicity of roles with often a blended professional identity (combined with other [paid] jobs) and the opportunity for remuneration is low (Duffy et al, 2011). Such conditions make the coaching labour market a nest where balancing life and family roles become a challenge.

Therefore, the aim of the present study was to gain a more comprehensive understanding of the different experiences that Spanish coaches encounter when attempting to manage their work-life interface. In doing so, the present study also sought to contribute to the current literature by addressing this issue with coaches with different family structures.

## **6.2 Method**

A qualitative approach was used to develop this stage of the research project. The focus of the present study was to sample 15 coaches (7 men and 8 women) from a larger group of coaches who had, in a previous study, completed a quantitative questionnaire about their psychosocial work environment (n=1420). The rationale for this was to explore deeper insights of how sport coaches managed the work-life interface.

### **6.2.1 Participants**

We purposively sampled 15 participants for interviewing, who subsequently agreed to participate. We adopted a purposive sampling approach (Denzin & Lincoln, 2011) in order to ensure the representation of men and women coaches with different family structures, years of experience and sports context. The participants ranged in age from 26 to 60 and their family structure was different (nine of them were married or co-habiting with a partner, eight of them had children). The interviewees came from five different sports (gymnastics, swimming, football, volleyball and basketball). All of them had more than three years of coaching experience and at the time of the interview, all of them were active coaches. Coaches occupied different positions such as technical director (6), head coach (8) and assistant coach (1). In the Spanish context, technical directors develop multiple tasks inside their organizations besides coaching such as recruiting coaches, providing work guidelines for the different teams, and supervising training sessions and matches. Their dedication to coaching ranged from 6 hours per week to full-time positions). These characteristics were purposeful as the aim of the study was to comprehend the work-life interface experiences of coaches with diverse characteristics. Table 10 includes demographic information for the 15 participants interviewed.

Table 10. *Characteristics of the sample*

<b>Pseudonym</b>	<b>Sex</b>	<b>Age</b>	<b>Co-habiting or married</b>	<b>Number of children</b>	<b>Age of children (years)</b>	<b>Sport</b>	<b>Years of experience</b>	<b>Current role</b>	<b>Weekly workload</b>	<b>Job besides coaching</b>
<b>Andrés</b>	Men	26	no	0	-	Swimming	9	head coach	25	student
<b>Ana</b>	Women	34	yes	2	6, 9	Gymnastics	8	head coach	10	yes
<b>Jaume</b>	Men	60	no	3	adults	Football	34	technical director	40	no
<b>Josep</b>	Men	54	yes	5	3, 8, 13, 13, 21	Football	11	head coach	6	yes
<b>Irene</b>	Women	30	yes	0	-	Volleyball	6	technical director	35	no
<b>Ferran</b>	Men	46	yes	1	adult	Basketball	20	head coach	11	yes
<b>Sonia</b>	Women	56	no	2	adults	Basketball	40	technical director	25	yes
<b>Albert</b>	Men	36	yes	1	5	Basketball	15	head coach	8	yes
<b>Jesus</b>	Men	58	yes	1	adult	Volleyball	43	technical director	6	yes
<b>Jordi</b>	Men	31	yes	0	-	Swimming	3	head coach	15	yes
<b>Mar</b>	Women	26	no	0	-	Basketball	12	technical director	30	student
<b>Manuela</b>	Women	33	no	0	-	Football	12	head coach	6	yes
<b>Cristina</b>	Women	34	no	0	-	Gymnastics	16	Assistant coach	24	yes
<b>Mercè</b>	Women	32	yes	0	-	Football	7	head coach	10	yes
<b>Ainhoa</b>	Women	49	no	1	15	Swimming	29	technical director	40	no

### 6.2.2 Procedures

Following the approval from the Ethics Committee of the Sport Administration of Catalonia, active sport coaches that previously participated in the first stage of the study were sent an e-mail that contained a full description of the present study and were given the opportunity to volunteer to participate in face-to-face interviews. The interviews were conducted using a semi-structured interview guide based on Dixon & Bruening's multilevel framework (2005) (e.g., "Could you describe how is your daily life as a coach and what does it involve?", "How do you plan and manage your work?" and "How do you organise to reconcile your personal and work life with your work as a coach?"). Interview length ranged from 35 to 90 min. All interviews were tape recorded and transcribed verbatim. The interviews were conducted with each of the coaches at a time and location convenient to the participant (the majority took place in their sport organisation). We anonymised the participants' names to protect the identity of the individual coaches. We provided a pseudonym for each participant and provided the number of children, and the sport they coached.

### 6.2.3 Data Analysis

The interview coding and data analysis followed the data treatment procedure recommended by Sparkes & Smith (2014). According to these authors, researchers conducted a thematic analyses by identifying and categorising the themes following six steps: (1) familiarisation with the data, which included transcribing and reading the interviews; (2) generating the initial codes based on previous research (individual, organisational and sociocultural levels of Dixon & Bruening's (2005) multilevel framework on WFC) and some of the codes were 'discovered' as the data were analysed through an inductive approach; (3) grouping the codes in main themes, the data were grouped into a more inclusive and meaningful whole (not segregating each level, but looking for the coherence of the narratives of coaches) (Miles & Huberman, 2014); (4) reviewing the themes, (5) defining and naming the themes, the preliminary concepts were grouped into three main themes –work or life choice, dependence of support and strategies-; and (6) producing the report. Software Atlas.ti 7 was used to organise data codification and interview analyses. The most significant statements from participants were identified to exemplify the themes in the results section.



In the present study, after data saturation was reached and transcriptions were completed, trustworthiness and credibility were established through three verification strategies (Creswell & Miller, 2000): (1) Rich and thick descriptions using quotations from the participants will be presented; (2) Peer review or debriefing was conducted, the research team discussed the initial list of codes and the codes that arise from the interviews; and (3) External audits (two external researchers verified the process of identifying and finalising the themes).

### **6.3 Results and discussion**

An examination of the coaches' experiences attempting to balance work and life roles provided an understanding of the different situations that coaches encounter. Three different themes were identified: "work or life choice", "dependency" and "strategies to integrate". These different themes illustrate the complex interplay between the different levels of the integrated theory of WFC in sport (Dixon & Bruening, 2005). Moreover, the proposed approach addressed the work-life interface using a holistic perspective where there is overlap and inter-play between the themes and between the three levels of Dixon and Bruening's theoretical framework.

#### **6.3.1 Work or life choice**

This theme described the situation that some coaches experienced when they felt that they had to choose between their personal or professional life. The participants in this study highlighted that they often prioritised their work over other aspects of their life. Thus, many of the coaches decided to increase the time they spend on coaching, choosing this over their social time, such as spending time with their families, friends and quality of life. Moreover, this led to coaches to the brink of breaking up with their partners because of the time constraints associated with coaching. Sonia recognised that she prioritised her work as coach and as a consequence, was not enjoying her free time:

*The truth is that I have left my personal life and my home life behind (...) I have no time for anything. I have an apartment in the countryside and I don't go there anymore, because I have competitions. (Sonia, 2 children, basketball)*

Cristina, an assistant coach in gymnastics with over 16 years' experience, also stated:

*At present, officially I work 24 hours per week. Unofficially, I arrive every day at 9am and leave at 8pm, every day. I'm trying to adapt to the schedule, but when you're with a group that do double training sessions and you are preparing for important competitions, you have to be there. If you're not there, you'll lose too much... (Cristina, no children, gymnastics)*

In the case of Cristina, an organisational factor such as the results-oriented culture of her organisation influenced her individual decision to focus primarily on coaching. This decision was also influenced by her high occupational commitment although she was not required to be present by the sport organisation as previous research has described (Cunningham, Sagas & Ashley, 2001). As a result of this believe, many of the coaches felt that there was no room for other activities other than coaching. They described spending a disproportionate time training and attending competitions (their own competitions and also other colleagues and opponents competitions), which directly and negatively impacted their personal time. This overwhelming and time-consuming routine had consequences on coaches' work-life interface. For instance, four participants indicated that they had broken up with their partner previously because of their involvement and commitment to coaching. Jaume explained that being a football coach was the main reason for his divorce:

*Well, football and especially when you are a coach, it's complicated to manage your family life. I separated from my wife because of football ... Yes, maybe some of the problems and discussions with my ex-wife were because she didn't understand this way of life, which was normal for me because I was born in and have grown up in this environment. (Jaume, 3 children, football)*

Cristina had similarly experienced the time constraints when trying to balance her role as a coach and her role as partner:

*I was living with a stable partner 5 or 6 years ago. And one of the reasons why I left the relationship was that I could not manage it with the demands of coaching. Coaching invaded my personal time and he was not willing to accept it and it was one of the reasons why we broke up. (Cristina, without children, gymnastics)*

Another example of how relationships were affected by a heavy-time commitment towards coaching was given by Jesus, a technical director and coach in volleyball:

*For me it was hard because it also affected my social or family life. At that time I wasn't married, but I already had a partner and we broke up for this reason, because I spent many hours at the club. (Jesus, 1 child, volleyball)*

In contrast, after this experience, the same coach choose to leave a coaching job and look for another one in order to prioritise his current family life:

*During the year that I was coaching in that club, I was expected to do a lot and I couldn't do that much. Because there was a time in my life that I was coaching with full dedication. In the previous club I worked from Monday to Sunday, but I was single and I spent many hours there. Being married, and coaching in another club I was expected to do too much and I decided not to continue in that club. (Jesus, 1 child, volleyball)*

Jesus expressed how a variety of organisational factors (e.g., job pressure, work hours) affected his personal life until he confronted the choice between family and coaching. In the end, these organisational factors influenced his individual outcomes (e.g. turnover intentions) since he decided to prioritise his family instead of the coaching position in that club. After this experience, Jesus could find another club where he was able to better balance the work-life interface which demonstrates the key role that sport organisations play in determining how coaches manage their work-life conflict. Nevertheless, this finding highlights how WLC is relevant for and influential on coaches' intention to leave the club or the profession.

To summarise, the participants' experiences demonstrated that the long hours and commitment to their job brought with it an emotional toll. According to Fletcher & Scott (2010), the sport industry is characterised for demanding long and unorthodox hours, high commitment and a results-oriented culture. The participants' experiences showed that structural conditions pushed coaches to a conflict that made them choose between their personal life or coaching. In these cases, the concept of separation (Netemeyer et al., 1996) provides an insight to comprehend how coaches feel the need to constantly choose between two spheres (e.g., work and family). The circumstances of coaches may be different, but the main reason for relationship breakdowns was due to the way of life expected of coaches, which pushed them to prioritise this over their personal life. According to Dixon & Bruening (2007), when individuals make choices about work and family, they do not have an unlimited set of options, since the structural conditions interact with the individual choices. To evidence this, the findings illustrate the individual

outcomes that coaches' experienced such as emotional toll or relationship breakdowns were influenced by the organisational and sociocultural factors that surround the coaching profession.

Furthermore, Ryan & Sagas (2009) suggested that for many coaches it is likely that the family role will receive less commitment. Nevertheless, when coaches increase the commitment with their life and family roles, it can have an impact on coaches' decisions to leave the profession. Mazerolle et al. (2008) highlighted that athletic trainers' intentions to leave the profession was due to start a family or in order to spend more time with their family and children. Athletic trainers share many structural similarities with the coaching profession. Thus, it is relevant to highlight the confrontation that coaches face during their career development.

It is noteworthy to mention that coaches were aware of the conflict between work and life roles and felt that they were pushed to choose between one or the other. Within this theme, coaches described the work and life/family interface as independent elements that comprise a dichotomy. Nevertheless, the present study provides more insights towards the experiences of coaches attempting to balance work and life roles.

### **6.3.2 Dependence of family support or organisation care**

A central issue during the interviews focused on the need of coaches to have supportive mechanisms at the individual and organisational level in order to pursue a career in coaching. In this theme, coaches described how either their family or the sport organisation were key elements of support. Unlike the experiences described in the previous theme, there are coaches who were not forced to choose between spheres (work or life/family), as Jordi explains:

*My wife met me as an athlete, so she already knew that sport was very important for me. And somehow she understood it and accepted it. (Jordi, without children, water polo)*

In most cases, for those coaches who were married or co-habiting with a partner, the partner played an important role in supporting them. The support of the family was a key factor for Albert to continue his career as coach, especially when there were children in the family structure:

*My support is basically my wife. If she had not supported me, I couldn't have continued coaching. Especially when you have children, without that support you can't make a living. (Albert, 1 child, basketball)*

Consequently, the family structure at the individual level was an important factor in leading coaches to a positive outcome at an individual level such as job satisfaction or life satisfaction. The findings highlight that these coaches expected that their family had to get involved with coaching, and compromise themselves to be supportive within their family and coaching roles.

*When my wife was pregnant I was already coaching teams and they (wife and child) already followed me. And when my daughter was born, they continued following me with the baby in the buggy. Of course, the problem of a coach who doesn't leave the profession is that the family must follow him. And I'm lucky that my wife has understood that coaching is part of my life. (Jesus, 1 child, volleyball)*

On the other side, the club can become a supportive mechanism for the coaches when there are life difficulties. For example, Sonia described how the sport organisation supported her when she was considering leaving the profession, even though in her specific case the problem was not directly related to her role as coach. In this case the sport organisation provided personal support to the coach:

*When I got divorced it was a hard time for me and I was about to leave coaching. I was lucky with the old organisational board, because they all supported me and they told me not to leave the profession. They told me that if I couldn't afford the bills, they would pay the bills for me, but that I was not going to leave sport. (Sonia, 2 children, basketball)*

Although the passion of Sonia was coaching, when she got divorced she was thinking about leaving the profession in order to raise her children. The gesture of support of the sport organisation enabled her to continue in the profession. According to Dixon and Sagas (2007), having high levels of organisational support was a factor strongly associated with individual outcomes: job satisfaction and low levels of work-life conflict. Thus, coaches with these supportive mechanisms at an organisational level then can avoid the choice between the work or family.

In all these cases, either the family or the sport organisation was open to change for the coach, which enabled coaches to develop their career. In this line, Ryan & Sagas

(2009) argued that coaches' who were not satisfied with pay were more aware of the conflict between the work and family role. On the other side, when coaches perceived greater satisfaction and recognition, the family will have to make accommodations in order to accomplish the needs of the coach. In all these cases, mostly the family but also the sport organisations in some cases assumed more responsibilities. Nevertheless, this situation is not affordable for most of the families and organisations within the Spanish sociocultural context. Furthermore, it implies that the sustainability of coaching has a high dependency on these supportive mechanisms.

Moreover, these findings illustrated the structure of the "two-person, one career" model that has been previously described in the coaching profession (Dixon & Bruening, 2005; Knoppers, 1992). This links to the male coaches participants' experiences that showed that the supportive mechanisms from the family facilitated their career development as coaches and reduced the feelings of work-life conflict (Dixon & Bruening, 2007). This finding highlights how the gender ideology at the sociocultural level also influence coaches' career development in Spain.

The concern with this theme is the dependence of this support and the outcomes that it has on their life/family interface, which suggests that any change to these individual and organisational supportive mechanisms would lead to greater WLC. These findings contribute to, and update the existing body of knowledge on how coaches manage their work-life interface by demonstrating that coaches' career development has a high dependency on external supportive mechanisms. Addressing the structural conditions and the culture of the coaching profession will contribute to a lower dependency on external supportive mechanism and higher personal autonomy of coaches that challenges the current status quo within sport coaches (Dixon & Bruening, 2015).

### **6.3.3 Strategies to integrate the work-life interface**

The last theme described the strategies that coaches implemented in order to integrate the coaching profession with their life/family duties. According to Carlson & Grzywacz (2008), the integrative perspective is focused on work-family balance. Thus, we have identified three kinds of strategies that enable coaches to balance their life/family roles with their coach roles. For instance, the first strategy consists of combining at the same time and place family and working roles. Sonia, a basketball coach, decided to bring their children to the training sessions as a strategy to balance their work and life interface:

*When my daughters were children it was the worst time for me to manage the coaching profession with the family. My daughters were like “balls”, because they went from one side to the other and always with me. (...) My youngest daughter was also training here, because she had to come with me and so she was training with my team. (Sonia, 2 children, basketball)*

Ana, a gymnastics coach, was working with her husband in the same organisation, which helped her to combine family and working roles:

*The [boss] of the coordinator would be the manager and with him there is no problem. He is my husband. (Ana, 2 children, gymnastics)*

In these cases, family members worked or practiced sport in the same organisation. In this sense, the family structure was a strong factor associated with individual outcomes such as job and life satisfaction. In the experiences of Spanish coaches, one of the highlighting outcomes was this enduring propensity to remain in a coaching position due to the family culture. As a result, coaching became a family ‘project’ for participants.

Furthermore, another identified strategy was having social support from colleagues in the sport organisation. Participants highlighted the importance of the professional relations and organisational culture, as they experienced their colleagues and superiors as their family. The comparisons between members of the organisation and family were recurrent. For instance, Ainhoa remarked the supportive relations that she experienced in the club:

*With this day-to-day fatigue, sometimes you wish everything to hell. But I can also tell you that I have had the support of the club, of all the people at the club, the family, you know? That has been the bedrock of support, which has said: No, no, don't give up and don't move on. (Ainhoa, 1 child, swimming)*

Cristina, a gymnastics assistant coach, highlighted her good relations with the head coach and explained:

*The relationship with him (head coach) is...we appear to be married. We have a lot of confidence. Sometimes sparks fly, but we solve it easily and we understand each other very well. We have a lot of complicity. (Cristina, without children, gymnastics)*

These findings highlight how a variety of aspects of the work and non-work spheres of coaches were integrated and formed one coherent whole (Mainiero & Sullivan, 2005).

In pursuing this integration, balance was a key element. Previous studies have defined integration as an effective way to create a balanced lifestyle (Carlson & Grzywacz, 2008; Mazerolle, Pitney, Casa, & Pagnotta, 2011). Moreover, this supportive environment provides social integration and social acceptance to these coaches which is relevant for their social well-being (Norman & Rankin-Wright, 2016). Thus, organisational factors such as a friendly culture of the organisation led coaches to experience lower levels of WLC.

The third strategy implemented by coaches was compacting the training sessions into a fewer number of sessions and having flexible scheduling so that the workload was not consistently heavy. Albert, a basketball coach, highlighted that the club needed to make some adjustments to his work schedule in order to continue as a coach:

*Having tight schedules and the club knows that if they want me to coach, they must meet some of my requirements. For example, the training of both teams have to be on the same day. Because I need two free days to be at home. So they have to plan it like this. And I also asked the club to train after 7pm. At the end if they want me to coach, they have to adapt to this situation. If they don't want me to coach, they would say no. But that's also a sign that they recognise and value your work. (Albert, 1 child, basketball)*

As previous literature has suggested (Dixon & Sagas, 2007), these findings show that the organisational support is relevant for coaches in order to balance their work and family spheres. Those coaches such as Albert, who perceived the support from the organisation were able to better reconcile their personal life with their coaching role. Dixon and Sagas (2007) stated that the support of the organisations towards the personal lives of coaches decreased WLC. Dixon et al. (2016) described that when coaches have a supportive organisational culture, they are more likely to succeed in balancing the work and life interface which results in a more favourable work environment, better performance and well-being among coaches. In contrast, when the schedule was not previously agreed, coaches' suffered from an overwhelming and heavy workload and felt that there were no boundaries between their personal and professional life. As Irene states:

*Well, there is one thing that I consider unfair and I would like it to be changed in the future. It's about the working hours, because people leave their work and this means that work has finished, but the coach have to take his or her work home. A match does not last only as long as the score is in progress, it lasts the hours before, the injured*



*player that you take to the doctor... All this things are not valued. For me this is the unfair part of the profession. (Irene, without children, volleyball)*

In this sense, the demands of coaching are high and sometimes coaches struggle to balance personal, social and professional commitments. Their individual outcomes such as job dissatisfaction ranged from working long hours and their difficulties to separate their working time from their free time.

To summarise, the different identified strategies to integrate work and life interface-combining coaching and family in the sport organisation, social support from colleagues and schedule flexibility were important for coaches to continue in the profession.

#### **6.4 Concluding comments**

The present study examined the different experiences that Spanish coaches' encounter when attempting to manage their work-life interface. The findings of the present study contributed to and updated the existing body of literature on the work-life conflict (Graham & Dixon, 2014, 2017; Mazerolle et al., 2008) by adopting an integrative, multilevel approach that provides evidence of the different experiences of conflict, dependence and strategies adopted.

The identified themes allow researchers to integrate the different levels from Dixon and Bruening's theoretical framework (2005) in a holistic, multilevel view of the work-life interface. Within this study, the participants spoke about the difficulties that they encounter balancing work and life issues, since they felt that coaching invaded their personal time and pushed them to choose between either their personal or they professional life. Personal lives, relationships, social and family commitments were influenced by their role as coaches and the family became the primary support mechanism of the coach, which, in the long-term, is unsustainable in the coaching profession as our evidence shows that this can lead to relationship breakdown and negative impacts on the family structure. Thereby, we provide evidence that work-family interface remains a crucial area of examination for sport organisations and for the sport system. By understanding the different multilevel experiences that surround coaches, sport organisations can better identify strategies to reduce work-life conflict among sport coaches in order to optimise their experience of the profession and enhance outcomes such as their productivity and performance.

Despite the strengths and contributions of this research, there are some limitations that could be addressed in future research. First, the present research was limited to a sample of 15 coaches coaching five different sports in Spain. Future research should examine the experiences of coaches from other sports and might focus on a specific sport to analyse its sporting culture. Moreover, future research should focus on the influence that coaches' salary has into the work-life interface.

Nevertheless, it is also important to highlight that the coaches' experiences are varied, complex and dynamic. Accordingly, the experiences of Spanish coaches', which have not been widely studied, provide new insights to develop policy plans and specific actions to address this situation in the different organisations of the Spanish sport system.

The participants spoke about the strategies to integrate the work and life interface as key elements for remaining in the sport organisation and in the coaching profession. Strategies suggested by the participants in the present study as ways that would sustain their work included: (a) Promoting family friendly cultures in the sport organisation, which means that the family can be integrated in the sport organisation in different roles as participants or other roles in the organisation, (b) Promoting networks between colleagues and superiors that provide a climate of confidence and social support, (c) Schedule flexibility, in terms of weekly and season schedule that provides balance between the dedication to coaching and personal life, (d) Open communication between line managers and coaches in order to be able to come to an agreement about their personal needs.

According to previous literature the findings of the present study need to be taken into consideration as work-life conflict influences coaches intention to leave the profession (Mazerolle et al., 2008). This is an important line of enquiry because it might contribute in particular, to the under-representation of women coaches demonstrated by previous studies (Acosta & Carpenter, 2014; Hinojosa-Alcalde et al., 2018; Burton, 2015). The present study showed that there is a need to improve the work-life balance among coaches that enhance their career development. The diverse sample of the present study, which included men and women with different family structures, is a strength that offers a broader insight to the existing literature. Moreover, by using a qualitative approach, we can hear the personal stories and accounts of the coaches to better understand the impact of WLC on their lives. Rather than understanding these findings as coaches' inability to cope with work-life conflict, Spanish sport organisations and

governing bodies should be more proactive and responsible in adopting a more holistic and multilevel view towards promoting family reconciliation policies in the coaching workforce. Future research should be directed to analysing the role that sport organisations and sport policies play in order to help or hinder work-life balance for sport coaches.

---

## **CAPÍTOL 7: CONCLUSIONS**

---



## 7.1 Consideracions finals

Les conclusions d'aquesta tesi doctoral s'han estructurat en cinc apartats. En primer lloc, es compilaran i resumiran les consideracions finals derivades dels tres estudis desenvolupats en la investigació. En segon lloc, s'articularà i desenvoluparà el model teòric de la tesi doctoral. Seguidament, també es descriuran les limitacions, les futures línies de recerca i per concloure es desenvoluparan les propostes d'intervenció per tal de transformar els resultats del projecte d'investigació en propostes per millorar el desenvolupament professional dels i les entrenadores.

A continuació es presentaran els principals aspectes dels estudis desenvolupats que donen resposta a les preguntes d'investigació i objectius plantejats en aquest projecte.

### 7.1.1 Perfil sociodemogràfic dels entrenadors i les entrenadores a Catalunya

L'estudi desenvolupat mostra que existeix una subrepresentació i una distribució desigual de les dones entrenadores que treballen en l'àmbit de l'entrenament a Catalunya. També cal remarcar que tot i que exerceixen la mateixa professió, les característiques dels homes i les dones entrenadores són significativament diferents. La reproducció de l'ordre de gènere és evident a l'hora d'analitzar les característiques individuals, professionals i del mercat de treball. La teoria de la divisió sexual del treball de Kanter (1977a), desenvolupada per Knoppers (1989), permet interpretar l'escassetat de dones i les diferències en el perfil sociodemogràfic entre homes i dones en l'àmbit de l'entrenament a partir de tres conceptes clau: l'oportunitat, el poder i la proporció (Knoppers, 1989).

Pel que fa a l'oportunitat s'ha de fer esment a les diferències significatives derivades de l'anàlisi de l'experiència competitiva prèvia com a esportistes dels i les entrenadores, que tot i tenir una experiència competitiva més alta, això no sembla beneficiar el seu desenvolupament professional. També cal remarcar les diferències en l'estructura familiar, ja que la majoria de les dones no estaven casades ni vivien en parella i un elevat percentatge de les dones no tenien fills/es, en contrast amb els homes entrenadors.

Un altre aspecte a destacar és el gènere dels i les esportistes que entrenen, atès que en el context català es reproduceix una situació similar a la que ja han demostrat estudis anteriors (Reade et al., 2009; Walker, 2016), senyalant que hi ha una manca d'entrenadores entrenant esportistes masculins. Segons l'edat dels i les atletes, les dones majoritàriament entrenen dones esportistes, mentre que els homes, principalment, entrenen homes i també

la majoria de les dones esportistes, especialment els equips sèniors amb més reconeixement social.

Pel que fa al poder, els homes entrenadors tenen més anys d'experiència en la professió i ocupen posicions de presa de decisions amb més poder dintre de les organitzacions esportives. La seva dedicació horària a l'entrenament també és superior (més càrrega horària setmanal) i els nivells competitius en què treballen són superiors. Per tant, les dones entrenadores ocupen de manera sistemàtica posicions amb menys poder dintre de les organitzacions esportives.

En relació amb la proporció, l'estudi mostra que la proporció d'homes és significativament més gran, i per tant les dades que es desprenen d'aquest estudi constaten que la situació de subrepresentació de dones entrenadores a Catalunya segueix patrons similars a la tendència descrita en diferents països com Estats Units, Regne Unit, Noruega, Nova Zelanda, Alemanya, Austràlia i la República Txeca (Acosta & Carpenter, 2014; Allen & Shaw, 2013; Fasting et al., 2013; Greenhill et al., 2009; Pfister & Sisjord, 2013; Reade et al., 2009).

S'observa, doncs, com la professió d'entrenador o entrenadora esportiva està clarament masculinitzada i és un àmbit en el que es posa en evidència la divisió sexual del treball, de manera que l'oportunitat, el poder i la proporció de les dones són significativament menors que pels homes.

### **7.1.2 Factors psicosocials de l'entorn de treball i la seva influència en la salut dels entrenadors i entrenadores**

En el segon estudi s'han analitzat els factors psicosocials de l'entorn de treball dels i les entrenadores en relació amb la seva salut. Aquesta anàlisi partint dels valors obtinguts per part dels i les entrenadores, permet detectar els factors psicosocials més favorables i desfavorables per a la seva salut i detectar aquells factors que requereixen més atenció i accions per part de les organitzacions esportives i, en definitiva, del conjunt del sistema esportiu.

En aquesta línia, els factors psicosocials que presenten valors menys favorables per a la salut mental, l'estrès i el burnout dels i les entrenadores són les demandes emocionals, la inseguretat sobre les condicions de treball i el conflicte feina-família.

El model teòric de treball-demandes-control-suport (Karasek, 1979) permet interpretar els resultats obtinguts en aquest estudi, ja que segons aquest model la combinació d'altres demandes psicològiques, baixa capacitat de decisió i baixes oportunitats de suport augmenten l'estrès i la tensió al treball (Karasek, 1979). Els resultats, per tant, donen suport a les hipòtesis d'aquest model en què les altes puntuacions per demandes en el treball i baixa capacitat de decisió per part dels entrenadors i entrenadores prediuen majors nivells d'estrès. Un altre aspecte a destacar d'aquest estudi és que el conflicte feina-família prediu en major grau una salut mental més baixa, més estrès i més símptomes d'estrès. Aquest aspecte s'analitzarà en més detall en el següent estudi.

Tot i l'existència de diversos factors psicosocials que poden generar estrès i tensió en el treball, l'estudi també recull la major presència, en comparació amb altres professions, de diversos factors que poden millorar o revertir les situacions d'estrès i/o burnout. Aquests factors favorables en el món de l'entrenament inclouen el reconeixement i la confiança per part de la direcció cap als entrenadors i entrenadores, la influència sobre la feina que desenvolupen, i la percepció de tenir possibilitats de desenvolupament en la seva posició actual.

El coneixement dels factors de risc relacionats amb l'entorn de treball psicosocial dels entrenadors i entrenadores que afecten negativament la seva salut mental, l'estrès i el burnout permet disposar d'una base científica per tal de desenvolupar intervencions en el lloc de treball. Els entorns laborals favorables són clau per reduir o prevenir l'exposició als factors de risc psicosocial en el treball, per promoure el benestar laboral dels i les entrenadores, i en conseqüència, facilitar la seva progressió i retenció dins de la professió d'entrenador/a. Així doncs, intervenir sobre els factors psicosocials de l'entorn pot contribuir a millorar el benestar dels i les entrenadores així com mantenir un col·lectiu de treball més estable.

### **7.1.3 La conciliació de la vida personal, familiar i professional dels entrenadors i entrenadores**

En el tercer estudi s'ha analitzat la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels i les entrenadores. Aquest estudi sorgeix a partir dels resultats derivats del primer estudi sobre l'estructura familiar en l'àmbit de l'entrenament i del segon estudi on destaca la relació entre el conflicte feina-família i els baixos nivells de salut mental, i els elevats valors d'estrès i burnout.



Per l'estudi de la intersecció entre feina i família, s'han analitzat els elements establerts en els tres nivells de la teoria integrada sobre el conflicte feina-família de Dixon and Bruening (2005): individual, organitzacional, i sociocultural. A partir de l'anàlisi multinivell, s'han identificat tres tipus de situacions que recullen, de forma holística, les diferents experiències sobre com els i les entrenadores aborden la intersecció entre l'esfera personal i l'esfera laboral: la de conflicte, la de dependència, i la de desenvolupament d'estratègies per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral.

En primer lloc, una de les situacions que descriuen els i les entrenadores és la de tenir moltes dificultats per equilibrar el treball i la vida personal, ja que consideren que en moltes ocasions l'entrenament envaeix el seu temps personal. Aquestes dificultats poden arribar a comportar la necessitat de prendre una decisió entre un aspecte o un altre, és a dir, a triar si seguir en l'entrenament amb el cost personal que pugui suposar, o a deixar la professió o el lloc de treball. D'aquesta manera, aquest estudi proporciona evidències que la conciliació laboral, personal i familiar continua sent un tema central no només per als entrenadors i entrenadores, sinó també per a les organitzacions esportives i per al sistema esportiu.

La segona situació identificada és aquella en la que el desenvolupament de la seva trajectòria professional es produeix gràcies als mecanismes de suport de la família o de l'organització esportiva. Malauradament, aquesta dependència del suport incondicional de la família, o bé del suport puntual de l'organització, fa que la professió d'entrenador/a sigui insostenible a mig o llarg termini. Les experiències dels entrenadors i entrenadores constaten que aquesta dependència pot conduir a tenir impactes negatius sobre l'estructura familiar. És a dir, que d'aquesta situació es pot passar a la situació anterior en el moment en que es produeix qualsevol canvi.

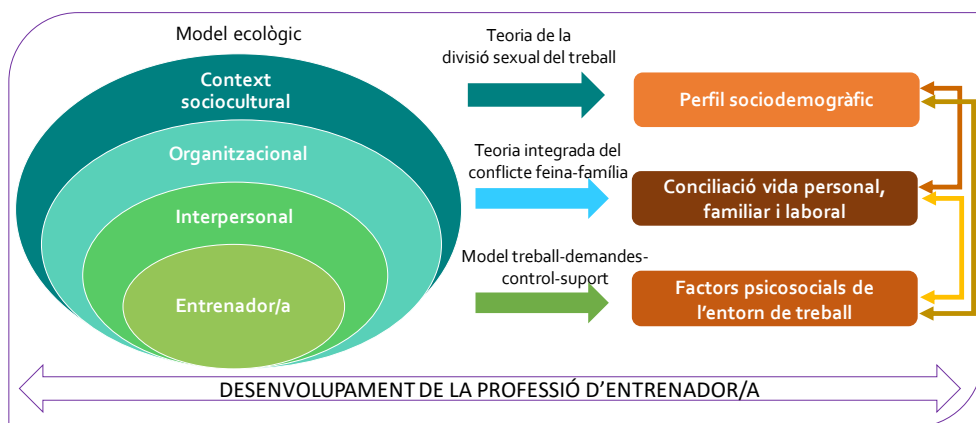
La tercera situació identificada és aquella en la que els i les entrenadores fan servir diferents estratègies per reduir el conflicte entre la vida personal i laboral, i així optimitzar la seva experiència professional i personal, millorant el seu benestar, els resultats i rendiment obtinguts. Aquestes estratègies són, per exemple: compartir temps i espais de la vida familiar i l'entrenament, compactar sessions d'entrenament, o tenir un ambient familiar i favorable en l'organització. Aquests mecanismes permeten conciliar, de manera més sostenible i permanent, les dues esferes.

És important destacar, doncs, que les experiències dels entrenadors i les entrenadores són variades, complexes i dinàmiques. En conseqüència, les seves experiències proporcionen un bon punt de partida per desenvolupar mesures i accions específiques per abordar el conflicte feina-família en les diferents organitzacions del sistema esportiu des d'una mirada holística.

### 7.2 La professió d'entrenador i entrenadora des de la perspectiva de gènere i benestar laboral: un model teòric

A partir dels resultats dels tres estudis i de la complementació teòrica plantejada, a continuació es descriu el model teòric de la investigació que es desprèn d'aquesta tesi doctoral. Per a la seva elaboració, es parteix del model ecològic, en que els diferents elements de cada nivell (entrenador/a, interpersonal, organitzacional i context sociocultural) tenen una influència mútua, tal i com proposa LaVoi (2016). A través d'aquest model, es pretén reflectir d'una manera integrada les interrelacions i influències entre els diferents elements clau en el desenvolupament de la professió d'entrenador o entrenadora a Catalunya que han estat objecte d'estudi en aquesta tesi doctoral: el perfil sociodemogràfic, els factors psicosocials de l'entorn de treball i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La Figura 9 representa gràficament el model teòric proposat:

Figura 9. Model teòric de la tesi doctoral



En la part esquerra de la figura, d'acord amb el model ecològic multnivell, en el primer nivell se situa l'element principal d'estudi d'aquesta tesi doctoral, que ha estat la figura dels i les entrenadores de Catalunya. Aquesta entrenadora o entrenador es troba immers dins de les relacions interpersonals que s'estableixen i del seu context organitzatiu, que

ahora es troba influenciat pel context sociocultural en el que desenvolupen la seva professió.

Cada un dels elements del model ecològic multinivell s'ha analitzat i interpretat a través de les diferents teories establertes per la comprensió de cada un dels elements d'estudi d'aquesta tesi doctoral. Així, amb aquesta mirada holística es pretén aprofundir en el coneixement del desenvolupament de la professió d'entrenador/a a Catalunya.

Per a l'anàlisi del context sociocultural, i des de la vessant de la sociologia, s'ha adoptat la teoria de la divisió sexual del treball, que descriu com els valors i el sistema cultural de l'entrenament influeixen en el perfil sociodemogràfic del col·lectiu. Des d'aquesta òptica, s'ha pogut constatar que l'àmbit de l'entrenament esportiu és un àmbit clarament masculinitzat i s'aporten elements per comprendre els mecanismes que ho generen, així com les seves implicacions. En relació a aquest aspecte, també cal destacar que el perfil sociodemogràfic del col·lectiu, en què els homes representen la majoria, pot influir directament en la cultura professional i en les relacions de poder que s'estableixen en les organitzacions, que configuren el següent nivell del model.

L'anàlisi dels nivells organitzacional i interpersonal que envolten a l'entrenador i entrenadora, s'ha realitzat des de la vessant de la gestió de les organitzacions, i més concretament, a través de la teoria integrada del conflicte feina-família. Aquesta mirada permet reflectir com el context de l'organització on els i les entrenadores desenvolupen la seva feina, així com les pròpies característiques de la vida personal i familiar, tenen una interrelació constant. S'ha constatat com la conciliació laboral, personal i familiar continua sent un tema central en el desenvolupament de la professió d'entrenador/a. Es tracta d'una qüestió que, tenint en compte el context sociocultural al nostre territori, contribueix al biaix de gènere i a la masculinització de la professió. Així mateix, la forma de resoldre la relació entre feina i família repercuteix en la salut i el benestar del col·lectiu. En conseqüència, les organitzacions tenen un paper clau tant a l'hora d'evitar la masculinització com en generar entorns laborals més favorables per a la salut dels entrenadors i entrenadores, tal i com es presenta a continuació.

En el nivells interpersonal i individual de l'entrenador/a, des de la vessant de la psicologia, s'ha analitzat la relació entre els factors psicosocials de l'entorn de treball i el benestar laboral dels i les entrenadores, adoptant el model de treball-demandes-control-suport. S'ha constatat que l'entorn de treball psicosocial influeix en els nivells de salut

mental, estrès i burnout dels i les entrenadores, que incideixen en la progressió i retenció en la professió dels entrenadors i entrenadores i, en conseqüència, amb el seu perfil sociodemogràfic.

En conjunt, el model teòric desenvolupat en aquesta tesi doctoral pretén aportar una visió integral i holística del desenvolupament de la professió d'entrenador/a, recollint les múltiples relacions entre els diferents nivells d'anàlisi i els elements d'estudi a partir de la complementació teòrica.

### 7.3 Limitacions

En el desenvolupament d'aquesta investigació s'han identificat diverses limitacions que es descriuen en aquest apartat. En l'estudi 1, el disseny metodològic a través d'un qüestionari *ad hoc* ha permès la resposta d'un elevat nombre d'entrenadors i entrenadores de Catalunya i poder descriure el perfil sociodemogràfic del col·lectiu. No obstant això, les dades derivades d'aquest instrument de recerca no permeten comprendre com i quan apareixen aquestes diferències en el context de l'entrenament.

Tot i que en el qüestionari es va incorporar un ítem sobre el sector en que treballaven (voluntari o remunerat), s'hauria pogut enriquir encara més l'estudi incorporant també en el qüestionari *ad hoc* un ítem sobre la remuneració que reben per desenvolupar la seva tasca com a entrenadors i entrenadores. Aquesta dada ens hauria permès complementar i aprofundir encara més en l'anàlisi, interpretació i discussió dels resultats.

Un altre aspecte a tenir en compte és que tot i la diversitat d'esports representats en la mostra (31 esports), les dades s'han analitzat de forma conjunta i seria interessant també analitzar de forma específica cada un dels esports tenint en compte les diferents cultures esportives així com la rellevància dels models i relacions de gènere en cada esport.

En l'estudi 2, sobre l'entorn laboral psicosocial i la relació amb la salut mental, estrès i burnout, també s'han detectat algunes limitacions de caire metodològic a tenir en compte per a futures recerques. Les limitacions d'aquest estudi es relacionen amb els instruments utilitzats per avaluar les diferents variables. En primer lloc, cal assenyalar que fins ara, no s'han desenvolupat eines específiques per avaluar l'entorn de treball psicosocial i la salut mental en els entrenadors i entrenadores, i en la seva absència es van aplicar dos instruments utilitzats en població general: els COPSOQ II i la subescala de salut mental del SF-36, ja que ja s'havien validat a la població espanyola i àmpliament utilitzat en la

literatura científica. A més, l'ús de les escales específiques utilitzades en el present estudi ha permès comparar els resultats amb els obtinguts per altres estudis (Moncada et al., 2014; Vilagut et al., 2005). Tot i això, seria d'interès desenvolupar instruments específics per avaluar l'entorn laboral psicosocial i la salut mental en l'entorn esportiu. Respecte a l'avaluació de l'estrès i el burnout dels entrenadors i entrenadores, l'ús d'instruments no específics de l'àmbit esportiu ha esdevingut una limitació, ja que la literatura acadèmica ha desenvolupat instruments específics per avaluar aquests constructes teòrics (p. ex. Coaches Burnout Questionnaire (CBQ); Harris, 2003) i en futures recerques s'haurien de prendre en consideració.

En segon lloc, la naturalesa transversal de les dades derivades dels qüestionaris estandarditzats no permet arribar a conclusions sobre la causa i l'efecte dels valors obtinguts i seria d'especial interès utilitzar mètodes longitudinals per avaluar la naturalesa dinàmica dels entorns de treball, l'estrès i el burnout durant un període més extens.

Finalment, l'estudi 3 aborda la conciliació laboral, familiar i personal dels i les entrenadores a partir de la selecció intencionada de la mostra a través d'entrevistes semi-estructurades. Si bé aquest estudi permet explorar una temàtica fins ara absent en l'estudi dels i les entrenadores al nostre territori, aquest estudi s'ha limitat a desvelar algunes qüestions poc abordades des de l'acadèmia i plantejar situacions que requereixen una anàlisi molt més completa. A partir d'aquest primer pas exploratori, doncs, cal anar més enllà i analitzar també fins a quin punt els i les entrenadores es troben en les diferents situacions descrites a l'hora d'abordar la conciliació laboral, familiar i personal. Destacar també que les entrevistes van aportar un gran volum de dades que, si bé no s'han pogut incloure en aquesta tesi doctoral, està previst que es puguin analitzar i interpretar en breu i seguir així aportant coneixement sobre l'objecte d'estudi. D'altra banda, les experiències dels entrenadors i entrenadores són de de sis esports diferents i no permet una anàlisi en profunditat de la cultura esportiva dels esports. El fet d'haver entrevistat només entrenadors i entrenadores en actiu, esdevé un limitació ja que no permet analitzar en detall les possibles conseqüències del conflicte vida personal i laboral, com per exemple l'abandonament de la professió.

#### 7.4 Línies d'investigació futura

En primer lloc, les noves línies d'investigació se centrarien en replicar l'estudi a nivell espanyol per tal d'ampliar la mostra d'entrenadors i entrenadores i poder comparar amb les dades del context espanyol. Mitjançant aquesta ampliació de l'estudi es podrien corroborar els resultats del present estudi, així com establir accions i mesures per millorar el desenvolupament professional d'entrenadors i entrenadores a nivell estatal. En aquesta línia, seria interessant estudiar la implementació de les accions i implicacions pràctiques per avaluar l'impacte que tenen en el col·lectiu i en el sistema esportiu.

Un altre aspecte a destacar, és la possibilitat de fer una comparació internacional respecte a l'entorn de treball psicosocial, ja que l'instrument COPSOQ II està validat en diferents poblacions i llengües, i això permetria comparar els resultats amb els altres països per tal de poder comparar i realitzar recomanacions de bones pràctiques a nivell europeu.

Una futura línia d'investigació relacionada amb l'objecte d'estudi d'aquesta tesi doctoral és també realitzar un estudi centrat en les dones entrenadores per tal de conèixer els aspectes i factors que faciliten o dificulten el desenvolupament professional, posant especial èmfasi en els aspectes més influents a l'hora de prendre la decisió d'emprendre o de deixar l'entrenament. Per exemple, estudiar les transicions d'esportista-entrenadora, d'entrenadora de base a entrenadora d'elit, o l'abandonament de la professió.

Des de la vessant organitzativa, una futura línia d'investigació és estudiar la perspectiva dels clubs i organitzacions esportives sobre els processos de contractació dels i les entrenadores, així com tot el que té a veure amb la cultura organitzativa que pot influir a l'hora d'establir uns criteris de selecció i promoció o uns altres.

Un altre aspecte a considerar per a futures línies de recerca és centrar l'estudi en un esport específic, per tal de poder aprofundir i entendre el context específic d'un esport en concret.

D'altra banda, les investigacions addicionals sobre l'entorn de treball psicosocial, estrès i burnout es podrien complementar amb dades qualitatives per tal de comprendre les percepcions dels entrenadors del seu entorn laboral psicosocial i com això afecta la seva salut mental, l'estrès i el burnout.

I per últim, un aspecte a tenir en compte per a futures investigacions és com els entorns psicosocials de treball estan relacionats amb la intenció de deixar la professió d'entrenador/a.

### **7.5 Implicacions pràctiques**

A partir d'aquest projecte de recerca, si bé no ha estat un dels objectius específics de l'estudi, ha generat també propostes pràctiques d'intervenció amb la intenció de contribuir i millorar la problemàtica estudiada. Aquest apartat s'estructurarà seguint el model ecològic multinivell, incorporant les implicacions pràctiques que es poden desenvolupar des del context sociocultural, des del nivell de l'organització, des del nivell interpersonal i des del nivell individual. Si bé les propostes s'han estructurat seguint aquests diferents nivells, cal destacar que seguint la lògica del model ecològic multinivell, les propostes per a un nivell incideixen també en la resta, de forma interconnectada.

#### **Context sociocultural**

A nivell sociocultural és imprescindible revisar la cultura de l'organització i transformar els elements visibles i invisibles que afavoreixen unes relacions de poder, oportunitat i proporció desiguals entre homes i dones. Per revisar la cultura de l'organització i seguint les recomanacions de Puig (2007) i Hall (2004), és necessari desenvolupar accions que promoguin canvis estructurals com per exemple la distribució del temps, canviar els patrons sobre els quals es mesuren els valors i aprendre a gestionar la diversitat.

L'establiment d'una cultura de treball en que es tinguin en compte, es respectin i es doni suport a les dinàmiques familiars i els diferents cicles vitals de les persones que formen part de l'organització, és cada cop més necessari per evitar la fuga de talents, tant d'entrenadors com, sobretot, d'entrenadores.

#### **Nivell de l'organització**

En primer lloc, és recomanable desenvolupar material de conscienciació i acció en qüestions de gènere en les organitzacions esportives (federacions, clubs, etc), així com pel professorat dels cursos de formació de tècnics i tècniques esportives. El material ha de ser útil i funcional i ha d'aconseguir la sensibilització i la ruptura d'estereotips i la seva reproducció en la societat. Les organitzacions esportives i el professorat dels cursos d'entrenadors/es tenen un paper clau en la trajectòria professional dels i les entrenadores, des de la seva formació fins a la seva contractació i promoció professional. Per tant, tal i

com suggereixen Soler, Serra & Vilanova (2018) i Serra, Soler, & Vilanova (2018), per incorporar la perspectiva de gènere serà imprescindible analitzar la imatge, les estratègies organitzatives i el professorat dels cursos de formació per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones en la professió.

En segon lloc, revisar els mecanismes de captació i selecció d'entrenadors/es de les organitzacions esportives, així com també les formes en què s'anuncien i es donen a conèixer els cursos de formació. D'acord amb això, les recomanacions haurien de centrar-se en la millora de les estratègies de selecció de d'entrenadors i entrenadores amb iniciatives i pràctiques que donin suport a una cultura de diversitat, que afavoreixin ampliar les seves perspectives i promoure el lideratge orientat a les persones, la contractació proactiva, processos de selecció i promoció transparents, així com també la formació en diversitat i el treball en equip.

Desenvolupar campanyes promocionals per involucrar més dones en l'entrenament. Aquestes campanyes no seran útils si hi ha manca d'oportunitats per progressar més enllà del curs de formació. Les organitzacions han de detectar i canviar els obstacles ocults que troben les dones des del punt d'entrada a la professió i al llarg de la seva trajectòria professional com entrenadores. A més a més, fomentar la creació de programes de tutoria i la creació de xarxes que donin suport a les dones entrenadores.

Tenint en compte els resultats derivats de l'estudi sobre els factors psicosocials més favorables i desfavorables per a la salut dels entrenadors i entrenadores resulta d'especial importància informar i donar eines als òrgans de govern (federacions esportives) i les organitzacions esportives (clubs, associacions, etc) per tal de revertir els factors que són menys favorables per la salut dels entrenadors i entrenadores.

Les intervencions en el llocs de treball podrien, per tant, centrar-se en programes de desenvolupament professional, no només pels entrenadors i entrenadores, sinó també per les persones en càrrecs de presa de decisions. Per tal de fer-los conscients de les característiques estructurals de la professió i com revertir els aspectes menys favorables per a la salut dels i les entrenadores.

### **Nivell interpersonal**

Crear un entorn de treball on la relació amb la família sigui fluida dins la dinàmica de l'entitat. És necessari prendre mesures que facilitin la conciliació familiar i promoguin la



coresponsabilitat revisant les necessitats dels i les entrenadores juntament amb l'organització esportiva. Diverses guies de bones pràctiques s'han desenvolupat en relació a la població general (Instituto de la Mujer, 2010) i per tant es poden començar a aplicar de manera efectiva en les organitzacions esportives. No obstant això, per afavorir la conciliació personal, familiar i laboral es proposa el desenvolupament d'un manual de bones pràctiques en matèria de conciliació personal, familiar i laboral específica per a l'àmbit esportiu que tingui en compte aspectes com: els horaris de reunions i disponibilitat horària exigida o considerada adequada; La possibilitat de disposar de la informació sobre el calendari competitiu amb més antelació i sense canvis d'última hora, de manera que l'entrenador o l'entrenadora pugui fer una bona gestió del temps i pugui conciliar la seva vida personal amb la feina; Creació d'un sistema de torns entre tot l'equip tècnic de l'entitat de manera que cada entrenador o entrenadora disposi d'un cap de setmana al mes lliure; Facilitar l'accés a servei de guarderia o atenció a persones dependents; Facilitar els desplaçaments de la família per acompanyar a l'entrenador o entrenadora, entre d'altres.

### **Nivell individual**

Una proposta d'implicació pràctica a nivell individual és la participació en programes de tutoria i la creació de xarxes que donin suport a les dones entrenadores. És a dir, estar present en espais on trobar i generar referents, visualitzar les dones a la professió, intercanviar coneixements, recursos i experiències, compartir inquietuds i necessitats, i disposar de recursos davant situacions difícils i entorns tradicionalment molt masculinitzats.

En definitiva, aquesta tesi doctoral és un punt de partida per comprendre la subrepresentació de dones entrenadores així com el nivell de benestar laboral que incideix en el desenvolupament de la professió d'entrenador/a. A partir d'aquest coneixement, cal destacar que és imprescindible que les diferents intervencions i implicacions pràctiques que es derivin d'aquesta tesi doctoral incorporin la mirada que proporciona el model ecològic, tenint en compte els diferents nivells i la seva influència mútua. Els resultats d'aquest estudi posen en evidència la necessitat, per tant, que des de tots els agents del sistema esportiu es desenvolupin accions de canvi per fer la professió més saludable i més atractiva per aquells col·lectius subrepresentats en la professió, facilitant el seu accés, progressió i retenció com a entrenadors i, sobretot, com a entrenadores.

---

## **BIBLIOGRAFIA**

---



- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. doi:10.1177/089124390004002002
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (1985). Women in athletics—A status report. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 56(6), 30–34. doi:10.1080/07303084.1985.10603789
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2014). *Women in intercollegiate sport: A longitudinal study: Thirty seven year update 1977-2014*. Unpublished Document. Retrieved from <http://www.acostacarpenter.org/>
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Alcaraz, S. (2014). *La influencia del contexto social sobre la motivación de entrenadores y deportistas: Una visión desde la teoría de la autodeterminación*. Facultat de Psicologia – Universitat Autònoma de Barcelona.
- Alcaraz, S., Torregrosa, M., & Viladrich, C. (2015). How coaches' motivations mediate between basic psychological needs and well-being/ill-being. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 86(3), 292-302.
- Alcaraz, S., Viladrich, C., Torregrosa, M., & Ramis, Y. (2015). Club and players' pressures on the motivation, vitality and stress of development coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(2-3), 365-378.
- Alfaro, E., Gómez, B. V., Pérez, J. M. G., & Ferro, S. L. (2013). Mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones públicas deportivas de la Comunidad de Madrid. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, 15(1), 40-53.
- 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. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278.
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2013). An interdisciplinary approach to examining the working conditions of women coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(1), 1–17. doi:10.1260/1747-9541.8.1.1

- Altfeld, S., & Kellmann, M. (2015). Are German coaches highly exhausted? A study of differences in personal and environmental factors. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *10*(4), 637–654. doi:10.1260/1747-9541.10.4.637
- Arcas, M. M., Novoa, A. M., & Artazcoz, L. (2013). Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers. *The European Journal of Public Health*, *23*(5), 883–888.
- Aust, B., Rugulies, R., Skakon, J., Scherzer, T., & Jensen, C. (2007). Psychosocial work environment of hospital workers: Validation of a comprehensive assessment scale. *International Journal of Nursing Studies*, *44*(5), 814–825. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.01.008
- Azurmendi, A. (2016). *Obstáculos psicosociales para la participación de las mujeres en el deporte como entrenadoras y árbitras*. Universidad del País Vasco.
- Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2016). Development of exhaustion for high-performance coaches in association with workload and motivation: A person-centered approach. *Psychology of Sport and Exercise*, *22*, 10–19. doi:10.1016/j.psychsport.2015.06.004
- Bianchi, S. M. & Milkem, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, *72*(3): 705–725. Doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bourdieu, P. (2002). The forms of capital. In N. W. Biggart (Ed.), *Readings in Economic Sociology* (pp. 280-291). doi:10.1002/9780470755679.ch15
- Borrell, C., Muntaner, C., Benach, J., & Artazcoz, L. (2004). Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Social Science & Medicine*, *58*(10), 1869–1887. doi:10.1016/S0277-9536(03)00408-8
- Boyd, A. (1997). Employee traps-corruption in the workplace. *Management Review*, *86*(8), 9-10.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, *22*, 513–531
- Bruening, J. E., & Dixon, M. A. (2007). Work–family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management*, *21*, 471–496. doi:10.1123/jism.21.4.471

- 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.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. Geneva, Switzerland: World Health Organization.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165. doi:10.1016/j.smr.2014.02.004
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS. Basic concepts, applications, and programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Campos-Izquierdo, A., González-Rivera, M. D., & Taks, M. (2016). Multi-functionality and occupations of sport and physical activity professionals in Spain. *European Sport Management Quarterly*, 16(1), 106-126. doi:10.1080/16184742.2015.1108990
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 55(2), 236–253. doi:10.1006/jvbe.1999.1680
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In: Korabik K, Lero DS and Whitehead DL (eds.), *Handbook of Work-Family Integration*, San Diego, CA: Academic Press, pp. 57–73.
- Comité Paralímpico Español (2016). Cuadro de participantes en los Juegos Olímpicos de Rio 2016. Recuperat de: <http://www.paralimpicos.es/archived/web/2016RIOPV/participantes/cuadroparticipantes.asp%3Fidcampeonato=2016RIOPV.html>
- Consejo Superior de Deportes. (2010). *Plan integral para la actividad física y el deporte: La igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Disponible a <http://www.csd.gob.es/promocion/mujer-y-deporte/ad-plan-integral-para-la-actividad-fisica-y-el-deporte/view>
- Constitutional Law 3/2007 dated 22 March, Effective Equality between Men and Women (Equality Act). Spain.

- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130. doi: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. doi:10.1177/101269001036002001
- Cunningham, G. B., & Singer, R. N. (2009). *Diversity in athletics: An assessment of exemplars, and institutional best practices*. Indianapolis, IN: National Collegiate Athletic Association.
- 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. doi: 10.1016/j.smr.2013.03.003
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). *The SAGE handbook of qualitative research*. London: Sage
- Departament d'Ensenyament (2018). Estadístiques dels ensenyaments de règim especial. Esports. Recuperat de:  
<http://ensenyament.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/estadistiques-ensenyament/>
- Didymus, F. F. (2017). Olympic and international level sports coaches' experiences of stressors, appraisals, and coping. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 9(2), 214–232. doi:10.1080/2159676X.2016.1261364
- Didymus, F. F., Norman, L., & Hurst, M. (2016). *Career transitions and occupational well-being of women in leadership: The case of women as sports coaches*. In: 21st Annual Congress of the European College of Sport Science, 06 Jul 2016 - 09 Jul 2016, Vienna.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2005). Perspectives on work-family conflict in sport: An integrated approach. *Sport Management Review*, 8(3), 227–253.

- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2006). Retaining quality workers: A case study of work-family conflict. *Sport Management Review*, 9(1), 79-103. doi:10.1016/S1441-3523(06)70020-1
- 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. doi:10.1123/jsm.21.4.471
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2015). Work life interface in sport. In: Cunningham G. B., Fink, J. S. , & Doherty, A. J. (eds.), *Routledge Handbook of Theory in Sport Management*, New York, NY: Routledge.
- 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. doi:10.1080/02701367.2007.10599421.
- Doherty, A. J., & Chelladurai, P. (1999). Managing cultural diversity in sport organizations: A theoretical perspective. *Journal of Sport Management*, 13(4), 280–297. <https://doi.org/10.1123/jsm.13.4.280>
- Duffy, P., Hartley, H., Bales, J. et al. (2011). Sport coaching as a ‘profession’: Challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*, 5(2), 93-123.
- Elling, A., Hovden, J., & Knoppers, A. (2018). *Gender Diversity in European Sport Governance*. New York, NY: Routledge
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.
- Escribà-Agüir, V., & Tenías-Burillo, J. M. (2004). Psychological well-being among hospital personnel: the role of family demands and psychosocial work environment. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 77(6), 401–408. doi:10.1007/s00420-004-0525-2
- European Commission. (2010). *Health and safety at work in Europe (1999-2007)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Everhart, C. B., & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: the role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188–200. doi:10.1080/02701367.1998.10607683
- Fasting, K., Sand, T. S., & Knorre, N. (2013). European female sport students as future coaches? *European Journal for Sport and Society*, 10(4), 307–323.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50. doi:10.1590/S1518-8787.2016050006129
- 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. doi:10.1080/02640410903406208
- Frades, J. (2010). El gasto social en España y en la Unión Europea. *Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y Sociología Aplicada* (157), 47–73.
- Ghaddar, A., Mateo, I., & Sanchez, P. (2008). Occupational stress and mental health among correctional officers: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 50(1), 92–98. doi:10.1539/joh.50.92
- Goodger, K., Gorely, T., Lavallee, D., & Harwood, C. (2007). Burnout in Sport: A Systematic Review. *The Sport Psychologist*, 21(2), 127–151. doi:10.1123/tsp.21.2.127
- González-Rivera, M. D., Campos-Izquierdo, A., Villalba, A. I., & Hall, N. D. (2017). Sources of knowledge used by Spanish coaches: A study according to competition level, gender and professional experience. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(2), 162–174. doi: 10.1177/1747954117694733
- 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. doi:10.1123/jsm.2016-0117
- Graham, J. A., & Dixon, M. A. (2014). Coaching fathers in conflict: A review of the tensions surrounding the work-family interface. *Journal of Sport Management* 28(4), 447–456. Doi: 10.1123/jsm.2013-0241

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. doi: 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.
- Gutiérrez-Dávila, M., & Oña Sicilia, A. (2005). *Metodología en las ciencias del deporte*. Madrid: Síntesis.
- Hall, M. A. (2004). Gestión de la diversidad en las organizaciones deportivas. Un acercamiento crítico. *Apunts. Educación física y deportes*, *4*(78), 19-25.
- Hall, M. A., Cullen, D., & Slack, T. (1989). Organizational elites recreating themselves: The gender structure of national sport organizations. *Quest*, *41*(1), 28–45. doi:10.1080/00336297.1989.10483906
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, *9*(1), 83. Doi: 10.1037/1076-8998.9.1.83
- Hargreaves, J. (1994). *Sporting females: critical issues in the history and sociology of women's sports*. London: Routledge.
- Hartmann-Tews, I., & Pfister, G. (2003). *Sport and women: Social issues in international perspective*. London: Routledge.
- Heinemann, K. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte* (2ª ed.). Barcelona: Paidotribo.
- 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. doi: 10.1037/a0019282
- Hinojosa-Alcalde, I., Andrés, A., Serra, P., Vilanocva, A., Soler, S., & Norman, L. (2018). Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *13*(4), 485-495. doi:10.1177/1747954117747744.

- Hinojosa-Alcalde, I., & Soler, S. (2016). Women coaches in Spain: Where are they? In *Proceedings of 14th European Association for Sociology of Sport Conference*. Copenhagen, Denmark.
- Hoerber, L., & Frisby, W. (2001). Gender equity for athletes: Rewriting the narrative for this organizational value. *European Sport Management Quarterly*, *1*(3), 179–209. doi:10.1080/16184740108721896
- Holst, G. J., Paarup, H. M., & Baelum, J. (2012). A cross-sectional study of psychosocial work environment and stress in the Danish symphony orchestras. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *85*(6), 639–649. doi:10.1007/s00420-011-0710-z
- Hovden, J. (2012). Discourses and strategies for the inclusion of women in sport – the case of Norway. *Sport in Society*, *15*(3), 287–301. doi:10.1080/17430437.2012.653201
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1-55.
- Ibáñez, S. J., García-Rubio, J., Antúnez, A., & Feu, S. (2019). Coaching in Spain research on the sport coach in Spain: A systematic review of doctoral theses. *International Sport Coaching Journal*, (00), 1-13. doi: 10.1123/iscj.2018-0096
- Kamphoff, C. S. (2010). Bargaining with patriarchy. *Research Quarterly for Exercise and Sport* *81*(3), 360–372. doi:10.1080/02701367.2010.10599684.
- Kanter, R. M. (1977a). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1977b). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New Bury Park: Russell Sage Foundation.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285–308. doi:10.2307/2392498
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In in Stellman, J.M. (Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety* (p. 34.6–34.14). ILO, Geneva.

- Kilo, R. A., & Hassmén, P. (2016). Burnout and turnover intentions in Australian coaches as related to organisational support and perceived control. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *11*(2), 151–161. doi:10.1177/1747954116636710
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, *20*(222), 222–234.
- Knight, C. J., Rodgers, W. M., Reade, I. L., Mrak, J. M., & Hall, C. R. (2015). Coach transitions: Influence of interpersonal and work environment factors. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, *4*(3), 170–187. doi:10.1037/spy0000036
- Knoppers, A. (1987). Gender and the coaching profession. *Quest*, *39*(1), 9–22. doi:10.1080/00336297.1987.10483853
- Knoppers, A. (1992). Explaining male dominance and sex segregation in coaching: Three approaches. *Quest* *44*(2): 210–227. doi:10.1080/00336297.1992.10484051.
- Kompier, M. (2002). The psychosocial work environment and health - what do we know and where should we go? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *(1)*, 1–4.
- Kompier, M. (2004). Job design and well-being. In in Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M. and Cooper, C.L. (Eds) *The handbook of work and health psychology* (pp. 427–454) Wiley: Chichester. doi:10.1002/0470013400.ch20
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, *19*(3), 192–207. doi:10.1080/02678370500297720
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *31*(6), 438–449. doi:10.5271/sjweh.948
- LaFontaine, J., & Kamphoff, C. S. (2016). Coaching boys' high school teams: Female coaches' experiences and perceptions. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *11*(1), 27–38. doi: 10.1177/1747954115624815
- Larner, R. J., Wagstaff, C. R. D., Thelwell, R. C., & Corbett, J. (2017). A multistudy examination of organizational stressors, emotional labor, burnout, and turnover in sport organizations. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, *27*(12), 2103-2115.

- LaVoi, N. M. (2016). *Women in Sports Coaching*. London: Routledge.
- LaVoi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1, 17–37. doi:10.1080/21640629.2012.695891
- Leruite, M. (2014). Analysis of gender policies of the Spanish cycling and triathlon federations from the point of view of representative athletes and expert technicians. *Journal of Science and Cycling*, 3(3), 34.
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59.
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Davis, P., & Hassmén, P. (2016). Workaholism, home–work/work–home interference, and exhaustion among sports coaches. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 10(3), 222-236.
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Hjälml, S., & Hassmén, P. (2012). An interpretative phenomenological analysis of burnout and recovery in elite soccer coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise & Health*, 4(3), 400–419. doi:10.1080/2159676X.2012.693526
- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour*. London: Routledge. doi: 10.4324/9780203994986
- Malinauskas, R., Malinauskiene, V., & Dumciene, A. (2010). Burnout and perceived stress among university coaches in Lithuania. *Journal of Occupational Health*, 52(5), 302–307. doi:10.1539/joh.O10006
- Martin, M., Soler, S., & Vilanova, A. (2017). Género y deporte. In M. Garcia Ferrando, N. Puig, F. Lagardera, R. Llopis, & A. Vilanova (Eds.), *Sociología del deporte* (4th ed., pp. 97–123). Madrid: Alianza editorial.
- Mahmoud, M. (2017). *El fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona: un análisis de su gestión*. Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña – U. de Barcelona.
- 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. doi: 10.5465/ame.2005.15841962.

- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 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.
- Mazerolle, S. M., Pitney, W. A., Casa, D. J., & Pagnotta, K. D. (2011). Assessing strategies to manage work and life balance of athletic trainers working in the National Collegiate Athletic Association Division I setting. *Journal of athletic training*, 46(2), 194-205. doi: 10.4085/1062-6050-46.2.194.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis*. New York, NY: SAGE.
- Molinero, E., Basart, H., & Moncada, S. (2013). Validation of the Spanish version of the Copenhagen Burnout Inventory Questionnaire. *Revista Española de Salud Pública*, 165-179.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., & Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82, 667-675.
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The Copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(1), 97-107. doi:10.1002/ajim.22238
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2015). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- CCOO

- Moragas, M. (2014). *Les dones que presideixen els clubs esportius a Catalunya. Factors que incideixen en l'accés i en l'exercici del càrrec, i estil de lideratge*. Universitat Ramon Llull.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine, 60*(4), 277-286. doi: 10.1093/occmed/kqq081
- Norman, L. (2008). The UK coaching system is failing women coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching, 3*(4), 447–476. doi:10.1260/174795408787186431
- Norman, L. (2017). What's Changed Since London 2012? The 2016 Rio Olympics Gender & Coaching Report Card. In *Proceedings of the International Council for Coaching Excellence conference*. Liverpool, UK.
- 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. Doi: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. doi:10.1016/j.psychsport.2017.08.005
- Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A., Nübling, T., & Adiwidjaja, A. (2011). *European-wide survey on teachers work related stress – assessment, comparison and evaluation of the impact of psychosocial hazards on teachers at their workplace*. Brussels, Belgium.
- Observatori Català de l'Esport. (2015). Indicador d'entrenador/a d'esport federat. Recuperat de: <http://www.observatoridelesport.cat/indicador.php>
- Olusoga, P., Butt, J., Hays, K., & Maynard, I. (2009). Stress in elite sports coaching: identifying stressors. *Journal of Applied Sport Psychology, 21*(4), 442–459. doi:10.1080/10413200903222921

- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 Suppl), 8–24. doi:10.1177/1403494809349858
- Pérez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, C., & Pallarès, S. (2017). Women Occupying Management Positions in Top-Level Sport Organizations: A Self-Determination Perspective. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 33(1), 102-113.
- Pérez-Villalba, M., Vilanova, A., & Soler, S. (2018). Mercado de trabajo en el deporte y género: un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas. *Revista de Humanidades*, (34), 195-216.
- Pfister, G., & Sisjord, M. K. (2013). *Gender and sport: Changes and challenges*. Münster: Waxmann.
- Price, R. H., & Hooijberg, R. (1992). Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 641–651.
- Puig, N. (2007). Mujeres, puestos de decisión y organizaciones deportivas: Barreras y propuestas. In Diputación General de Aragón (Ed.), *Actas de las Jornadas sobre mujer y deporte* (pp. 120–131). Zaragoza: Diputación General de Aragón.
- Puig, N., Martínez, J., & García, B. (2010). Sport policy in Spain. *International Journal of Sport Policy*, 2(3), 381–390.
- Puig, N., & Soler, S. (2003). Women and sport in Spain. In I. Hartmann-Tews & G. Pfister (Eds.), *Sport and women: Social issues in international perspective* (pp. 83–101). London: Routledge.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2007). *Manual de recerca en les ciències socials*. Barcelona: Herder.
- Reade, I., Rodgers, W., & Norman, L. (2009). The under-representation of women in coaching: A comparison of male and female Canadian coaches at low and high levels of coaching. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4(4), 505–520. doi: 10.1260/174795409790291439



- Robertson, M. M., Huang, Y. H., O'Neill, M. J., & Schleifer, L. M. (2008). Flexible workspace design and ergonomics training: Impacts on the psychosocial work environment, musculoskeletal health, and work effectiveness among knowledge workers. *Applied Ergonomics*, 39(4), 482-494.
- Ryan, T.D. & Sagas M. (2009). Relationships between pay satisfaction, work-family conflict, and coaching turnover intentions. *Team Performance Management: An International Journal* 15(3/4): 128–140. doi:10.1108/13527590910964919.
- Secretaria General de l'Esport. (2010). *Els clubs esportiu a Catalunya*. Barcelona: Consell Català de l'esport.
- Secretaria General de l'Esport. (2014). *Programa dones i esport 2014–2016*. Recuperat de: [http://esport.gencat.cat/web/.content/home/arees\\_dactuacio/esport\\_i\\_genere/programa\\_DonesEsports\\_14-16/programa\\_genere.pdf](http://esport.gencat.cat/web/.content/home/arees_dactuacio/esport_i_genere/programa_DonesEsports_14-16/programa_genere.pdf)
- Serra, P. (2016). *La perspectiva de gènere en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte*. Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña – U. de Barcelona.
- Serra, P., Soler, S., & Vilanova, A. (2018). Jo sí incorporo la perspectiva de gènere a les Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport. Decàleg per a professorat universitari i personal investigador de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (CAFiE). Barcelona: COPLEFC
- Setterlind, S., & Larsson, G. (1995). The stress profile: A psychosocial approach to measuring stress. *Stress Medicine*, 11(1), 85–92. doi:10.1002/smi.2460110116
- Shaw, S., & Penney, D. (2003). Gender equity policies in national governing bodies: An oxymoron or a vehicle for change? *European Sport Management Quarterly*, 3(2), 78–102. doi: 10.1080/16184740308721942
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment—two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1463-1473. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00349-6
- Soler, S., Moragas, M., & Vilanova, A. (2018). Catalonia: the voices of female chairs of sports clubs. In: Elling A, Hovden J and Knoppers A (eds.), *Gender Diversity in European Sport Governance*, New York (NY): Routledge, pp. 46-56.

- Soler, S., Serra, P., & Vilanova, A. (2018). *Guia de bones pràctiques de gènere en estudis de la família de les Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport*. Barcelona: INDE-INEFC
- Sparkes, A., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health*. London: Routledge.
- Sports Coach UK. (2011). *Sports coaching in the UK III*. Sports Coach UK, Leeds.
- Stangl, J. M., & Kane, M. J. (1991). Structural variables that offer explanatory power for the underrepresentation of women coaches since Title IX: The case of homologous reproduction. *Sociology of Sport Journal*, 8(1), 47–60.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(3), 233-246. doi: 10.1006/obhd.1995.1076.
- Theberge, N. (1993). The construction of gender in sport: Women, coaching, and the naturalization of difference. *Social Problems*, 40(3), 301-313.
- United Nations Development Programme. (2015). Human development reports. Gender Inequality Index. Disponible a: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- Valiente, C. (2000). Reconciliation policies in Spain. In: Hantrais, L. & Campling, J. (eds.), *Gendered policies in Europe*, London: Palgrave Macmillan, pp. 143–159.
- Van Der Klink, J. J., & Van Dijk, F. J. (2003). Dutch practice guidelines for managing adjustment disorders in occupational and primary health care. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 478–487.
- Vilagut, G., Ferrer, M., Rajmil, L., Rebollo, P., Permanyer-Miralda, G., Quintana, J. M., ... & Alonso, J. (2005). El cuestionario de salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 135-150. doi:10.1157/13074369
- Viñas, J., & Pérez, M. (2014). *El mercat de treball de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona*. Barcelona: INDE.



---

## **ANNEXOS**

---



## **Annex 1. Consentiment informat per a l'estudi 1 i 2**



## PRESENTACIÓN

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para conocer las condiciones de trabajo y los factores de riesgo psicosocial a los que se ve expuesto el colectivo de entrenadores y entrenadoras en Cataluña. Con ello queremos mejorar el bienestar en el ámbito del entrenamiento.

Todo el proceso tiene una duración aproximada de 20 minutos. La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces como entrenador/a con mayor dedicación.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. En cualquier momento eres libre de dejar de responder el cuestionario sin que esta decisión pueda ocasionar ningún perjuicio.

Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a Ingrid Hinojosa ([ihinojosa@gencat.cat](mailto:ihinojosa@gencat.cat)) o a la Dra. Susanna Soler ([ssoler@gencat.cat](mailto:ssoler@gencat.cat)).

Esta introducción al cuestionario supone una garantía de que todo el personal que va a trabajar en el desarrollo de este proyecto asume y cumple rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**





## **Annex 2. Bateria de qüestionaris per a l'estudi 1 i l'estudi 2**



## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

## 1. Eres:

- Hombre
- Mujer

## 2. Edad

## 3. País de nacimiento

- España
- Otro (especifique)

## 4. Titulación académica:

\*Por favor marque solo la máxima titulación que disponga

- Doctorado
- Máster
- Licenciatura/Diplomatura/Grado
- Ciclo Formativo y/o Bachillerato
- Secundaria
- Primaria
- Sin estudios

## 5. Titulación deportiva:

\*Por favor marque solo la máxima titulación que disponga

- Nivel 3 (entrenador/a nacional)
- Nivel 2
- Nivel 1
- Título de monitor/a
- Sin titulación

## 6. ¿Estás casado/a o vives en pareja?

- Sí
- No

7. ¿Cuántos hijos/as tienes?

8. Como deportista, indica el máximo nivel de competición en que has participado:

- Internacional
- Nacional
- Autonómico
- Provincial
- Recreativo/Ocio

9. Eres entrenador/a de...

10. Años de experiencia como entrenador/a

11. Actualmente, como entrenador/a, trabajas de forma...

- Voluntaria
- Remunerada
- Actualmente no trabajo como entrenador/a

12. Número de horas semanales que trabajas como entrenador/a:

13. Además de trabajar como entrenador/a, trabajas en otro ámbito de forma remunerada?

- Si
- No

**14. Tipo de entidad dónde trabajas como entrenador/a**

\*Indique la entidad en que dedique más horas semanales

- Club o asociación deportiva
- Federación
- Centro escolar
- Empresa
- Otro (especifique)

**15. Indica el máximo nivel competitivo en qué trabajas:**

- Internacional
- Estatal
- Autonómico
- Provincial
- Sin nivel de competición

**16. Puesto de trabajo que ocupas en la actualidad con mayor dedicación:**

- Dirección técnica
- Primer entrenador/a
- Segundo entrenador/a
- Preparación física
- Otro (especifique)

**17. Edad de los y las deportistas que entrenas:**

\*Indique del grupo con el que dedique más horas semanales

**18. Sexo de los y las deportistas que entrenas:**

\*Indique del grupo con el que dedique más horas semanales

- Hombres
- Mujeres
- Grupos mixtos

## DIMENSIONES PSICOSOCIALES

19. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ñ) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**DIMENSIONES PSICOSOCIALES**

20. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## DIMENSIONES PSICOSOCIALES

21. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu entidad se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**DIMENSIONES PSICOSOCIALES**

22. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as en la realización de tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) tus compañeros/a están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) tus compañeros/as hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros/as de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) tu superior inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) tu superior inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. ¿Estás preocupado/a...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Dimensiones psicosociales

## 24. ¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) confía la dirección en que los y las trabajadoras hacen un buen trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) se le reconoce a uno/a por el trabajo bien hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores/as?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) los trabajadores/as pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) tu actual superior inmediato se asegura de que cada uno de los y las trabajadoras tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) tu actual superior inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m) tu actual superior inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) tu actual superior inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Questionario con licencia de uso del método COPSQ-istas21.

**DIMENSIONES EN RELACIÓN A LA SALUD**

Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su salud. Sus respuestas permitirán saber cómo se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales. ¡Gracias por contestar a estas preguntas!

25. En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente  Muy buena  Buena  Regular  Mala

26. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted.

**Durante las últimas 4 semanas** ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
a) estuvo muy nervioso/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) se sintió tan bajo/a de moral que nada podía animarle?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) se sintió calmado/a y tranquilo/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) se sintió desanimado/a y deprimido/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) se sintió feliz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Durante las últimas 4 semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) has tenido problemas para relajarte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) has estado irritable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) has estado tenso/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) has estado estresado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Durante las últimas 4 semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) has estado cansado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

30. En el caso que tengas interés en participar en fases posteriores del estudio, escribe tu correo electrónico:

\*En este caso, tus datos dejarán de ser anónimos, pero serán tratados de forma confidencial por las personas responsables del proyecto de investigación.

SF-36v2® Health Survey® 1993, 2003, 2012 Medical Outcomes Trust and QualityMetric Incorporated. All rights reserved. SF-36® is a registered trademark of Medical Outcomes Trust. (SF-36v2® Health Survey Standard, Spain (Spanish))

### **Annex 3. Model d'informe per a les entitats col·laboradores**

La realització d'aquest estudi va ser possible gràcies a la col·laboració de l'Escola Catalana de l'Esport, i diverses federacions esportives catalanes (Basquetbol, ciclisme, esports d'hivern, futbol, gimnàstica, golf, hípica, natació, tennis, voleibol). Per aquest motiu es van elaborar també informes de tipus divulgatiu amb els principals resultats de l'estudi per a les organitzacions col·laboradores de les quals es va obtenir una mostra més àmplia: Escola Catalana de l'Esport, Federació Catalana de Basquetbol, Federació Catalana Futbol.

A continuació s'adjunta el model d'informe que es va elaborar per a l'Escola Catalana de l'Esport.





UNIVERSITAT DE  
BARCELONA



**INEFC**

Institut Nacional  
d'Educació Física  
de Catalunya



Generalitat  
de Catalunya

MAIG 2017

Desenvolupament de la carrera  
professional dels i les entrenadores:  
anàlisi des de la perspectiva de gènere i  
benestar laboral

Informe de resultats

Escola Catalana de l'Esport





## Índex

Presentació.....	2
Perfil personal d'entrenadors i entrenadores.....	3
Sexe i edat .....	3
Situació Familiar .....	3
Experiència prèvia d'entrenadors i entrenadores com a esportistes .....	4
Nivell d'estudis acadèmics i esportius.....	4
Perfil professional d'entrenadors i entrenadores.....	5
Nivell competitiu actual en el que s'entrena .....	5
Sexe i edat dels i les esportistes a qui s'entrena.....	5
Càrrec en l'organització.....	6
Hores setmanals que dediquen a l'entrenament.....	6
Experiència laboral.....	6
Situació laboral d'entrenadors i entrenadores .....	7
Tipus d'organització on treballa .....	7
Tipus de sector .....	7
Pluriocupació.....	7
Nivell de benestar laboral .....	8
Dimensió 1. Exigències psicològiques .....	8
Dimensió 2. conflicte treball - família.....	8
Dimensió 3. Control sobre la feina.....	9
Dimensió 4. Recolzament social i qualitat de lideratge .....	9
Dimensió 5. Compensacions de la feina.....	10
Dimensió 6. Capital social .....	10
Satisfacció laboral .....	11
A mode de síntesi.....	12



Document amb llicència creative commons

Per referenciar aquest informe: Hinojosa-Alcalde, I., Soler, S., Andrés, A. (2017). *Informe parcial de l'estudi sobre el desenvolupament de la carrera professional dels i les entrenadores a Catalunya*. Barcelona: GISEAFE.

## Presentació

A continuació es poden trobar els principals resultats del projecte d'investigació "*Desenvolupament de la carrera professional dels i les entrenadores: anàlisi des de la perspectiva de gènere i benestar laboral*", desenvolupat en el marc del Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat física i l'Esport (GISEAFE) de l'INEFC de Barcelona.

Aquest informe analitza les principals dades sociodemogràfiques i els factors de risc psicosocial que caracteritzen els i les entrenadores. Les dades han estat recollides a partir d'una bateria de qüestionaris establerta per a aquest estudi distribuïda de forma online entre març i juny de 2016. En conjunt, s'ha obtingut una mostra representativa dels entrenadors i entrenadores de Catalunya, de manera que és possible fer un retrat del perfil de les persones que es dediquen a l'entrenament esportiu a Catalunya.

A partir d'aquest coneixement, esperem que es pugui treballar des del conjunt del sistema esportiu en el disseny d'estratègies i accions eficaces per millorar el benestar dels i les entrenadores i, especialment, fomentar la incorporació, el manteniment i la promoció de dones com a entrenadores.

Agraïm al conjunt de diferents federacions i a l'Escola Catalana de l'Esport el seu suport en el desenvolupament de la investigació i, de manera especial, als entrenadors i entrenadores participants, ja que les seves aportacions ens han fet possible avançar en el coneixement d'aquest col·lectiu.

Aquest projecte compta amb el suport l'Escola Catalana de l'Esport i de l'AGAUR (FI-DGR 2016).

Dra. Susanna Soler Prat  
*Investigadora principal*

Dra. Ana Andrés Valle  
*Investigadora*

Sra. Ingrid Hinojosa Alcalde  
*Doctoranda  
i investigadora en formació*

Per a més informació: [ssoler@gencat.cat](mailto:ssoler@gencat.cat)

## Perfil personal d'entrenadors i entrenadores

En l'estudi van participar un total de 1685 entrenadors i entrenadores de 31 esports i nivells competitiu diferents. Les característiques sociodemogràfiques dels entrenadors i entrenadores que han participat en l'estudi es troben a continuació:

### Sexe i edat

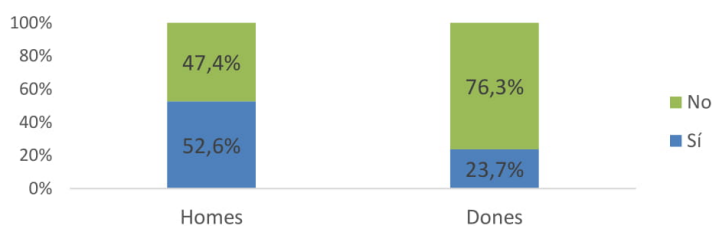


Edat mitjana: 32,9 anys

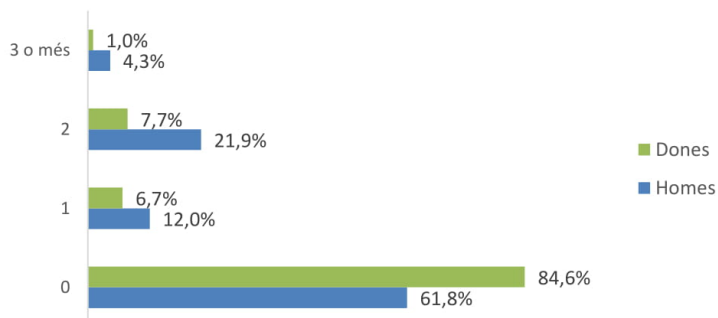
Dones	Homes
26,8 anys	34,2 anys

### Situació Familiar

#### Casat/da o vivint en parella

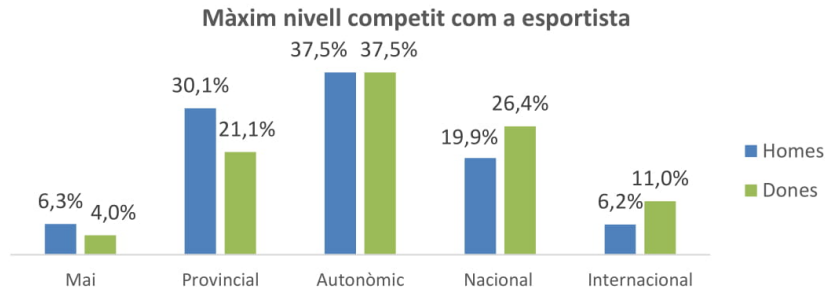


#### Número de fills/es

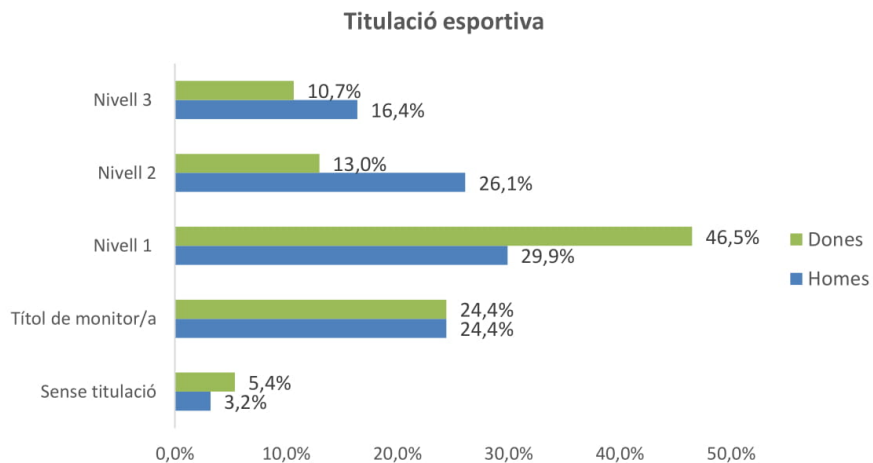
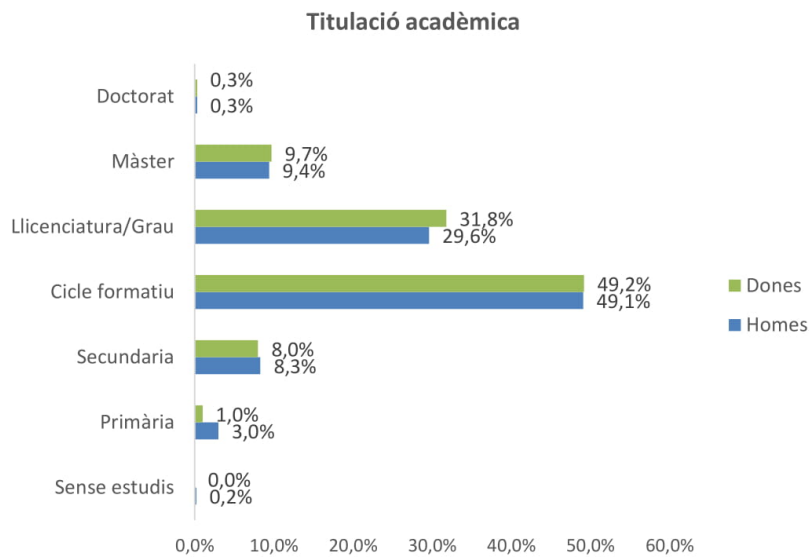


4

## Experiència prèvia d'entrenadors i entrenadores com a esportistes

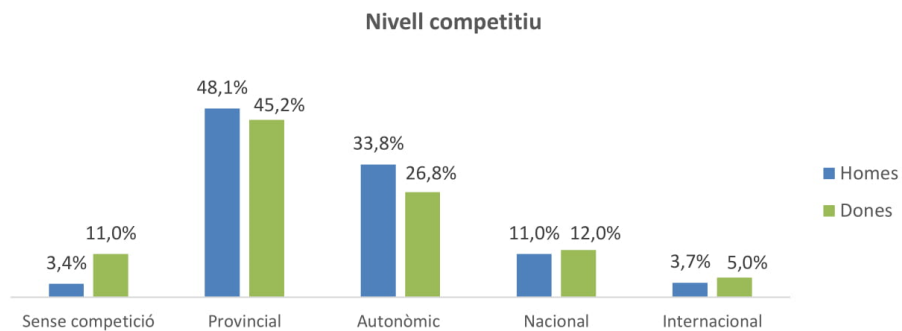


## Nivell d'estudis acadèmics i esportius



## Perfil professional d'entrenadors i entrenadores

### Nivell competitiu actual en el que s'entrena



### Sexe i edat dels i les esportistes a qui s'entrena

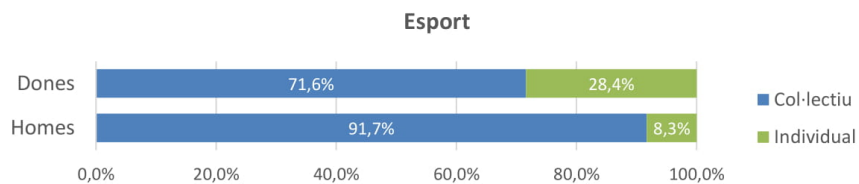
- Només el 4,8% dels equips masculins són entrenats per una dona.

- El 45,6% dels equips femenins són entrenats per una dona.

- Pel que fa a l'edat, les dones entrenen a esportistes més joves (menors de 12 anys) en comparació amb els homes.

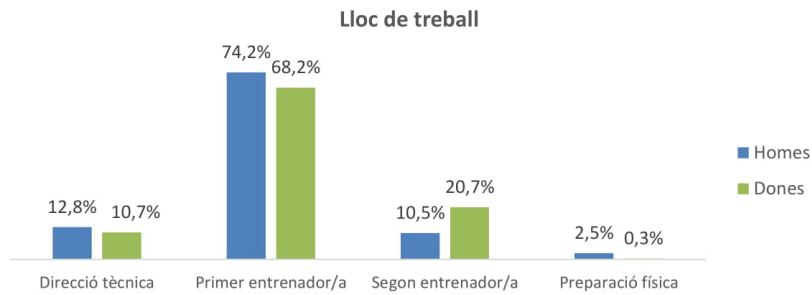
- En categoria sènior, només el 6,9% d'equips (masculins i femenins) tenen una dona com a entrenadora.

### Tipus d'esport que entrenen

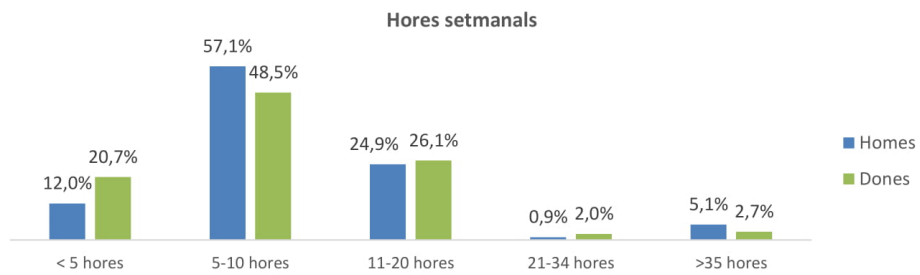


## 6

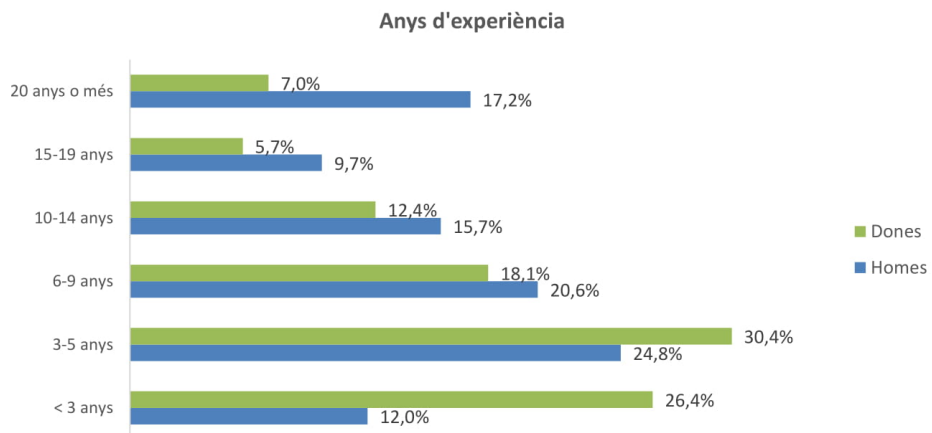
## Càrrec en l'organització



## Hores setmanals que dediquen a l'entrenament

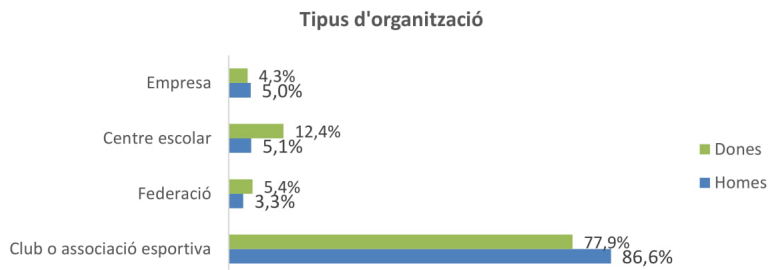


## Experiència laboral



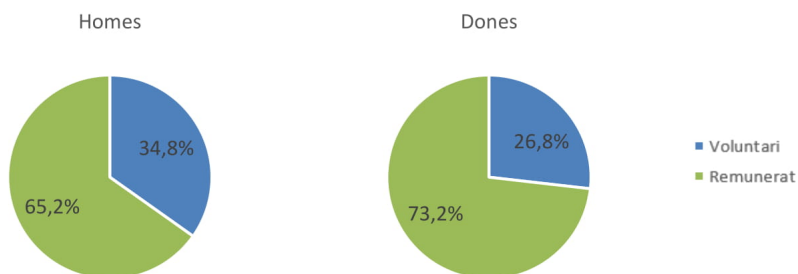
## Situació laboral d'entrenadors i entrenadores

### Tipus d'organització on treballa



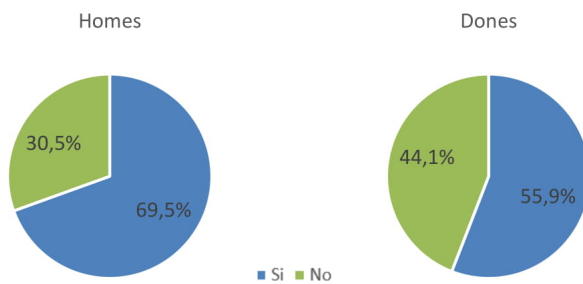
### Tipus de sector

#### Sector voluntari o remunerat



### Pluriocupació

#### Feina alternativa a l'entrenament (pluriocupació)



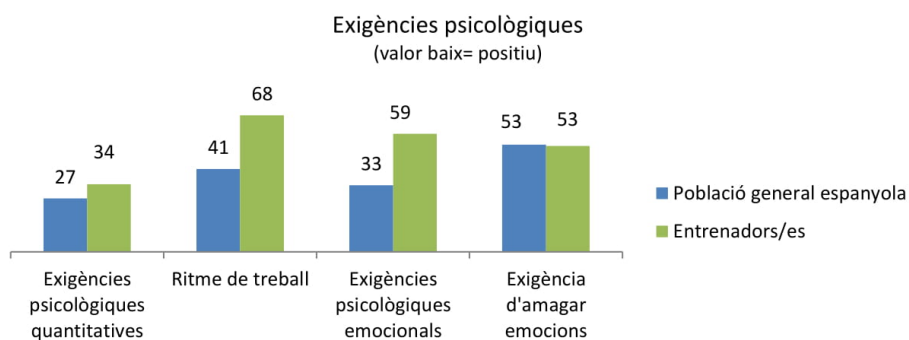
## Nivell de benestar laboral

El benestar laboral dels i les entrenadores s'ha mesurat a través del COPSQ II (instrument estandaritzat per a totes les professions). El qüestionari s'estructura en 20 escales distribuïdes en 6 dimensions: exigències psicològiques; conflicte treball-família; control sobre el treball; suport social i qualitat de lideratge; compensacions i capital social.

A continuació es troba la comparació entre els resultats de les diferents escales de la població general espanyola de l'estudi de Moncada et al. (2014) i les dades derivades del present estudi amb la població d'entrenadors i entrenadores. Els valors alts en algunes escales poden expressar un resultat positiu, així com un resultat negatiu, depenent del contingut de l'escala. La interpretació s'expressarà en cada dimensió i/o escala.

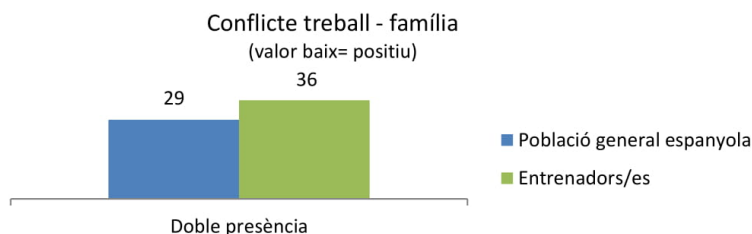
Per tal de poder fer una millor interpretació dels resultats, junt a cada dimensió es facilita la definició de les escales que formen part del COPSQ II. Per a més informació es pot consultar el Manual del mètode CoPsoQ-istas21 ([www.copsq.istas21.net](http://www.copsq.istas21.net)).

### Dimensió 1. Exigències psicològiques



Els entrenadors i entrenadores de Catalunya tenen més exigències psicològiques que la mitjana de la població general. Per tant podem considerar que la percepció que els entrenadors i entrenadores tenen de la quantitat de treball i del temps que tenen per realitzar-lo és menys favorable per a la seva salut. També destaquen els alts valors obtinguts en l'escala d'exigències psicològiques emocionals per part dels entrenadors i entrenadores, ja que indiquen major fatiga emocional i requereixen d'habilitats específiques.

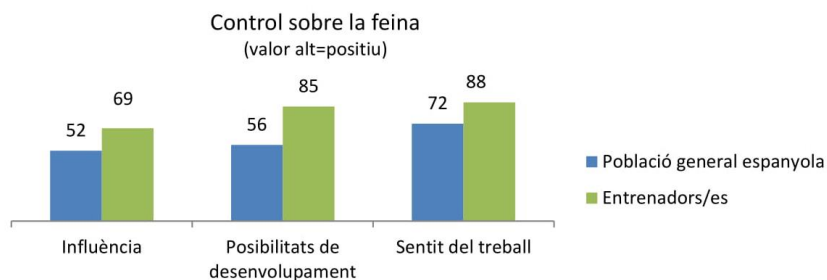
### Dimensió 2. Conflicte treball - família





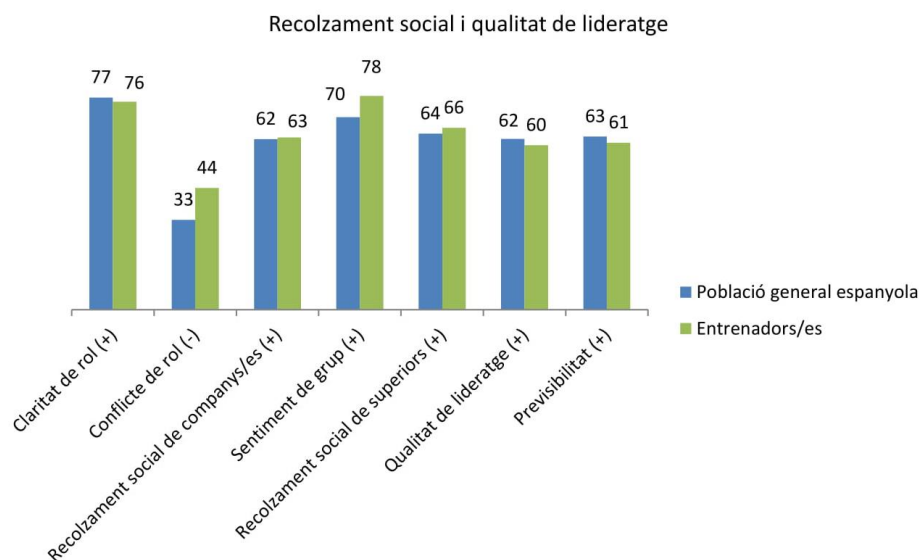
Les dificultats per compaginar la feina com a entrenador o entrenadora amb les responsabilitats familiars es perceben en més freqüència que en el conjunt de la població general. La “doble presència” pot afectar negativament a la salut i al benestar de l’entrenador o entrenadora, així com dificultar la seva permanència i progressió en el lloc de treball.

### Dimensió 3. Control sobre la feina



En la dimensió del control de la feina, els entrenadors i entrenadores mostren valors més favorables per a la salut i el benestar, ja que mostren valors més elevats que el conjunt de la població pel que fa la seva influència sobre la feina que fan, les possibilitats de desenvolupament que perceben, i el sentit que li troben a la seva feina.

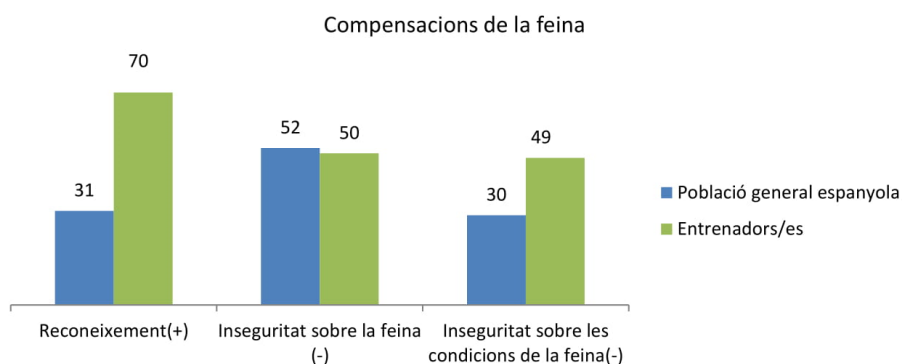
### Dimensió 4. Recolzament social i qualitat de lideratge



En relació als resultats obtinguts de la dimensió sobre el recolzament social i la qualitat de lideratge, s’ha observat que els entrenadors i entrenadores mostren valors menys favorables per a la salut i el benestar laboral que el conjunt de la població en les escales de: claredat de rol, previsibilitat, i qualitat de lideratge, així com també en l’escala de conflicte de rol. En canvi, en

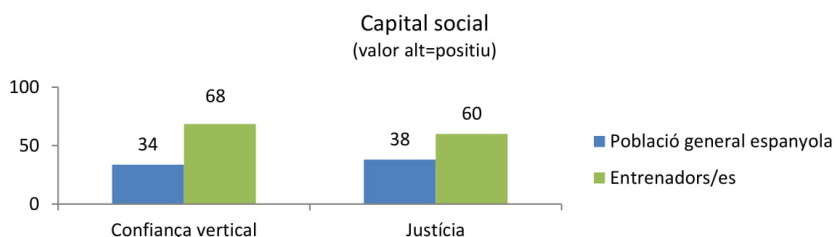
les escales sobre el recolzament social de companys i companyes, sentiment de grup, i recolzament de càrrecs superiors, els entrenadors i entrenadores obtenen valors més favorables per a la salut laboral i el benestar.

### Dimensió 5. Compensacions de la feina



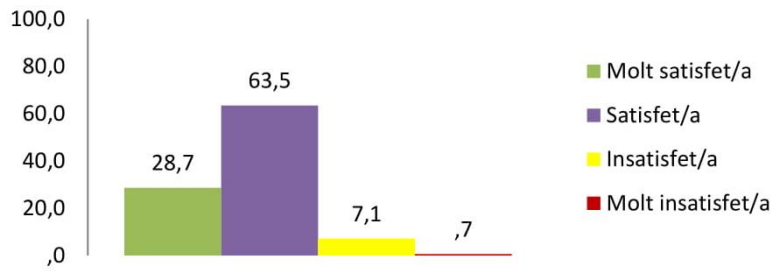
Pel que fa a la dimensió psicosocial sobre les compensacions de la feina, els resultats mostren que les entrenadores i els entrenadors se senten reconeguts i valorats per part de la direcció, en uns valors molt més elevats que la resta de la població. En canvi pel que fa a la inseguretat sobre la feina, els valors són similars als de la població general. Quant a la inseguretat sobre les condicions laborals (lloc de treball, tasques, horari, salari, etc.), en la professió d'entrenament els valors són significativament superiors, el qual fa que augmenti el risc psicosocial.

### Dimensió 6. Capital social



Els valors de l'escala de confiança vertical i de l'escala de justícia són significativament superiors en la població d'entrenadors i entrenadores. Aquests valors superiors tenen a veure amb l'opinió favorable de la direcció.

## Satisfacció laboral



## A mode de síntesi

- Infrarepresentació de dones entrenadores: tot i que la pràctica esportiva femenina al conjunt de Catalunya és d'un 40,2%, la presència de les dones en l'àmbit de l'entrenament segons l'estudi realitzat és només d'un 17,7%. Així doncs, en el conjunt del sistema esportiu català, hi ha una clara infrarepresentació del col·lectiu femení com a entrenadores.

- Existeixen diferències significatives entre homes i dones en relació a les seves característiques personals i laborals.

- Satisfacció elevada dels entrenadors i entrenadores catalanes, amb un 92,2% de satisfacció respecte la feina que desenvolupen.

- En contrast amb la població general, el col·lectiu d'entrenadors i entrenadores de Catalunya ha obtingut els següents resultats en relació amb el seu benestar laboral:

Factors favorables per a la salut	Factors desfavorables per a la salut
<p>Control sobre la feina que realitzen (influència, sentit de la feina i possibilitats de desenvolupament).</p> <p>Elevats nivells de reconeixement i confiança per part de la direcció (valoració, respecte i tracte just).</p> <p>Sentiment de grup i de pertinença al col·lectiu.</p>	<p>El conflicte de rol a l'hora de prendre decisions que poden suposar conflictes de caràcter professional o ètic.</p> <p>Altes exigències psicològiques (exigències emocionals, ritme de treball, etc).</p> <p>La conciliació família-treball.</p> <p>Inseguretat sobre la feina, però sobretot perceben inseguretat sobre les condicions d'aquestes, com per exemple els horaris, salari, posició que ocuparan, equips que portaran, etc.</p>

**Vetllar pel benestar psicosocial dels i les entrenadores  
permet millorar la qualitat del sistema esportiu**



## **Annex 4. Consentiment informat per a l'estudi 3**





Generalitat  
de Catalunya



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

### **Desenvolupament de la carrera professional d'entrenadors i entrenadores a Catalunya**

El present document té per objectiu sol·licitar la seva participació en una investigació duta a terme des del Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat Física i l'Esport (GISEAFE) de l'INEFC, dirigida per Susanna Soler i realitzada per Ingrid Hinojosa (ihinojosa@gencat.cat).

L'objectiu general d'aquesta recerca és conèixer la situació en que es troben els entrenadors i entrenadores al llarg de la seva trajectòria i en l'actualitat.

La seva tasca consistiria en participar en una entrevista, que repassa diverses variables relacionades amb el seu desenvolupament com entrenador/a al llarg dels anys. Per tal de garantir el rigor en l'anàlisi de les dades li sol·licitem el consentiment per gravar l'entrevista. En cas que tingui qualsevol inconvenient ens ho pot comunicar.

La seva participació és absolutament voluntària i un cop acceptada es pot retirar sempre que vulgui i sense que això impliqui cap conseqüència per vostè. Assegurem la total confidencialitat de les seves dades i de les que s'obtinguin de l'entrevista. L'ús d'aquestes dades estarà limitat exclusivament a una finalitat científica i, per tant, s'analitzaran guardant la més estricta confidencialitat. Ens pot realitzar qualsevol pregunta al respecte.

Moltes gràcies per la seva col·laboració.

Jo, \_\_\_\_\_, (nom i cognoms)

He llegit la informació que se m'ha proporcionat.

He pogut fer preguntes sobre l'estudi.

Entenc que la meua participació és voluntària.

Dono el meu consentiment per a que l'entrevista pugui ser gravada

Accepto participar en la investigació sobre el ***desenvolupament de la carrera professional d'entrenadors i entrenadores a Catalunya***, els resultats de la qual seran estrictament utilitzats amb finalitats de recerca, garantint el meu anonimat.

(Signatura)

\_\_\_\_\_ (Localitat), \_\_\_\_ (dia) de \_\_\_\_\_ (mes) de 201\_ (any)

**Exemplar per al participant / Exemplar per al investigador**





## **Annex 5. Guia d'entrevista (Estudi 3)**



## **Guia entrevista entrenadors/es a Catalunya**

### **Introducció:**

Presentació breument del projecte i consentiment informat.

### **Dimensió 1: Perfil personal i primeres experiències en l'àmbit de l'entrenament:**

#### **Comprovar les següents dades(ja les sabem):**

Edat / Situació familiar(Quan va tenir fills/es?)/Nivell d'estudis (acadèmic)/ Titulació esportiva

1. Practiques o has practicat algun esport? Quin? Quan? On? Nivell competitiu?
2. Quan, on i a qui vas entrenar per primer vegada?
3. Per què vas decidir començar a ser entrenadora?
4. Quines persones t'han donat suport i quines persones no t'han donat suport per a que fossis entrenadora? com ho han fet?

### **Dimensió 2: Situació actual**

#### **Comprovar les següents dades(ja les sabem):**

5. En l'actualitat on desenvolupes la teva tasca com entrenadora?  
Esport/Nivell competitiu/Hores setmanals/Tipus d'organització(nº equips, categories...)/  
Sector/ Sou /Càrrec / Feina alternativa apart de l'entrenament? On?(àmbit)/sexe i edat  
esportistes/ contracte

### **Satisfacció**

6. Et satisfà la teva feina?  
-Què és el que més t'agrada de ser entrenadora?  
-Què és el que menys?

### **Entorn de treball**

7. Podries descriure com és el teu dia a dia com entrenadora i el que implica? Com planifiques i gestiones la teva feina. Què implica la teva tasca com entrenadora?
8. Què és el que et costa més en el teu dia a dia quan desenvolupes la tasca com entrenadora?
9. Si poguessis canviar alguna cosa de la teva feina, que seria?

### **Esportistes que entrena**

10. Com es la relació amb els i les esportistes?
11. Et sents respectada i valorada a nivell professional i personal per part dels esportistes?

### **Relacions amb companys/es(Interpersonal)**

12. Com són les relacions amb la resta d'entrenadors/es o persones(personal federació, 2n entrenador/a...de la mateixa organització)?  
-Quin opinió tens sobre el teu entorn?  
-Quina opinió creus que tenen sobre tu?  
-Volum d'entrenadors i entrenadores al club? Experiències entrenant nois i noies?  
-Et sents respectada i valorada a nivell professional i a nivell personal?

### **Relació amb superiors (organitzacional)**

13. Com és la relació amb el teu o la teva cap (Diferenciar director esportiu, President)?  
-Et sents valorada i respectada? Tens possibilitat de participar i donar la teva opinió?

-Com és la comunicació en la teva organització/ club...?(Disposes de les informacions necessàries per realitzar la teva feina correctament i et notifiquen els canvis amb prou temps per adaptar-te als canvis?)

-En relació amb altres col·legues de professió, superior, sou, condicions en general, esportistes... T'has trobat amb alguna situació injusta?

### **Influència**

14. Creus que com entrenador/a tens influència sobre el que fas i com ho fas?  
(Pots decidir i participar de manera activa?)

### **Possibilitats de desenvolupament**

15. Creus que la teva feina com entrenador/a et permet aprendre coses noves?  
-Tens possibilitats per seguir-te formant?

### **Conciliació laboral-familiar**

16. Com t'organitzes per conciliar la vida personal i laboral amb la teva tasca com entrenadora?  
17. Quines són les dificultats amb els que t'has trobat? I les ajudes?  
18. Et plantejes o t'has plantejat tenir fills/es?

### **Dimensió 3: Trajectòria professional**

19. Què creus que t'ha ajudat en la teva trajectòria?  
20. Amb quines dificultats t'has trobat?  
21. T'has plantejat alguna vegada retirar-te? Per què?  
22. Quins consideres que són els teus punts forts per desenvolupar la tasca d'entrenadora? I punts febles?  
23. Vas tenir alguna feina d'entrenadora abans que aquesta? Per què vas canviar de feina?  
24. Com ha canviat el teu rol d'entrenadora amb el temps?  
25. Podries descriure un moment important (positiu/negatiu) que destacaries al llarg de la teva trajectòria professional?  
26. T'has trobat amb alguna situació conflictiva?  
27. *Què és el que més t'agrada de ser entrenadora?*  
28. *Què és el que menys?*

### **Dimensió 4: Futur**

27. Quines perspectives de futur tens en relació a la teva tasca com entrenadora?  
(Et preocupa el teu futur, l'estabilitat de la teva feina? Així com la possibilitat de trobar un altre feina en l'àmbit de l'entrenament?/Et preocupa que es puguin produir canvis en relació a les condicions de treball? (lloc de treball, horaris, salaris, etc))  
28. Com et veus d'aquí a 10 anys respecta a la teva feina com entrenador/a?  
(Fins on et plantejes arribar com entrenador/a? Si és així, on t'agradaria arribar? Sinó, per què no?)  
29. Com creus que podria millorar la teva situació com a entrenador/a?

### **Tancament**

Agrair la participació i...

30. Hi ha alguna cosa que t'agradaria comentar o afegir que no hagi sortit durant l'entrevista?

## **Annex 6. Articles publicats**





Original research

## Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport

Ingrid Hinojosa-Alcalde<sup>1</sup>, Ana Andrés<sup>1,3</sup>, Pedrona Serra<sup>1</sup>, Anna Vilanova<sup>1</sup>, Susanna Soler<sup>1</sup> and Leanne Norman<sup>2</sup>

International Journal of  
Sports Science  
& Coaching

International Journal of Sports Science  
& Coaching  
0(0) 1–11  
© The Author(s) 2017  
Reprints and permissions:  
sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav  
DOI: 10.1177/1747954117747744  
journals.sagepub.com/home/spo



### Abstract

The present study focuses on the demographic and labor characteristics of coaches in Spain. Kanter's theory on occupational sex segregation will be used as a guiding framework. The study was conducted with 1685 coaches (82.3% men and 17.7% women) from different sports and performance domains. The results show that there is an underrepresentation of women as coaches in Spain and data highlight that coaches' gender is related to three structural factors: opportunity, power, and proportion. The present data reveal that women are younger, less likely to be in a marriage-like relationship, less likely to have children, and more likely to have competed at a high level as an athlete when compared to their male counterparts. However, fewer women than men access and participate in coach education in Catalonia and the working status of women was different to that of men. To expand, women worked less hours, were more likely to be assistant coaches, and had less years of coaching experience. Understanding of how gender influences women's access, progression, and retention in coaching in Spain illustrates the need for gender sport policies and practices in sport organizations. This approach can benefit not only women, but the diversity and enrichment of the coaching system.

### Keywords

Career development, coaches, equality, occupational sex segregation, sport organizations

### Introduction

Since the 1980s, numerous authors have examined the underrepresentation of women in high-level coaching positions, in different countries such as USA, New Zealand, UK, Canada, Australia, Germany, Norway, and Czech Republic.<sup>1–7</sup> As an example in the UK, a report by Sports Coach UK in 2011,<sup>8</sup> reported that 69% of practicing coaches were men. In the USA, Acosta and Carpenter have studied the underrepresentation of female coaches in the US collegiate sports during the last four decades. In 2014,<sup>1</sup> they reported that only 1 out of 4.5 teams (male and female) were coached by a woman. In Canada, a country known for its gender equality policies and that is on the UN inequality index ranked as number 9,<sup>9</sup> unexpectedly men represent 80% of all collegiate coaches.<sup>2</sup> However, there is little research about the situation of women as coaches in Spain.<sup>10</sup>

In the Spanish context, women's participation in recreational and top-level sport has increased considerably as part of wider social and political change within the country, principally since the transition to democracy

that began in 1975, and it has been largely socially accepted.<sup>11</sup> Nevertheless, despite this trend, albeit slow in its growth, from 26% of women participating in sport in 1990 to 31% in 2014, as well as the extension of specific broader policies to promote equality between women and men in the country, gender inequalities remain today in most areas of Spanish sport.<sup>12</sup> Gender inequality is particularly acute when examining the scarce presence of women in leading roles in Spanish sport organizations. During the last years, several studies have shown and analyzed the underrepresentation of women in decision-making positions in the

<sup>1</sup>Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona, Barcelona, Spain

<sup>2</sup>Carnegie Research Institute, Leeds Beckett University, Leeds, UK

<sup>3</sup>Ramon Llull University, Blanquerna. Faculty of Psychology, Education and Sport Sciences. Barcelona, Spain

### Corresponding author:

Susanna Soler, Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona, Avinguda de l'Estadi 12-22, 08038 Barcelona, Spain.

Email: [ssoler@genocat.cat](mailto:ssoler@genocat.cat)



country.<sup>13,14</sup> Nevertheless, there is a lack of knowledge about the shortage of females in coaching in this specific context.

The purpose of this study is to explore why females continue to be underrepresented in sports coaching in Spain. This article aims to expand the existing literature by addressing the issue of gender inequality from a southern European country and to contribute to a larger, cross-cultural view of the underrepresentation of female coaches. In doing so, we seek to produce a knowledge base that can serve as a foundation for future policy making in Spain, and to evidence the need for policy plans and specific actions to address this situation in the different organizations of the Spanish sport system. Such analysis may broaden insights that can increase the diversity of the coaching system.

### Understanding the context: Gender policies and coaching in Spain

Since the beginning of the 21st century, the state, regional, and local governments in Spain have designed several strategic plans to promote women's participation in sports, with different aims.<sup>15,16</sup> This political will is especially reflected in the 2007 Equality Act,<sup>17</sup> which includes a specific article to promote women's participation in organized and unorganized sports at various ages, levels, and roles. But translation of a written policy into practice is not always easy or straightforward, and not all policy implementation achieves the expected outcomes.<sup>18-21</sup>

In sports coaching, data show the need to focus also on progressing women as coaches. In the Rio 2016 Olympic and Paralympic Games, Spanish women athletes made up 46.6% of the competitive Spanish cohort.<sup>22</sup> However, this data do not correspond with women's presence in elite coaching. Only 10 of the 79 Olympic Spanish coaches (12.7%)<sup>23</sup> and 4 out of 46 Paralympic Spanish coaches (8.7%) were women.<sup>24</sup> Aside to the Olympic level, in the region of Catalonia where this study is focused, there is also a lower presence of women as coaches (11.7%)<sup>25</sup> who are registered in the Catalan sports federations. Considering that men represent 76.3% and women 23.7% of participation in federated sports, it is evident that there is a significant underrepresentation of women coaches in the Catalan sport system but little is known about why this is the case.

In order to delve into this situation, it needs to be understood how coach education and sport organizations are structured in Spain, as they are key elements in coaches' career development. The coaching curriculum consists of a regulated system of consecutive courses providing coach certification from level 1 (the

minimum) to level 3 (maximum). This regulated system of coach education is important from a gender perspective because according to a recent study conducted in Spain,<sup>26</sup> women coaches prioritized formal education more than men.

Moreover, the types of organizations in which a coach can develop a professional career in Spain are sport clubs, sport federations, schools, and commercial organizations.<sup>27</sup> According to a recent study regarding the sport labor market in Catalonia,<sup>28</sup> only 12% of coaches had full-time jobs, while the majority in this profession work minimal weekly hours and in the voluntary sector, especially in sport clubs. These organizations belong to the third sector and are characterized by a significant amount of voluntary work from its members.<sup>27</sup> When taken together, these factors contribute to the casualization of coaching work and the need for coaches to engage with additional roles alongside their coaching commitments. Such conditions make the coaching labor market unstable.<sup>28</sup>

### Theoretical framework

To address the aim of the present study, we use Kanter's theory of occupational sex segregation as a basis for discussion.<sup>29</sup> This theory has been utilized to study the business sector and occupations in general, and was first applied to the field of coaching in 1987 by Knoppers.<sup>30</sup> More recently, other researchers within the subject area have subsequently used this theory.<sup>2,3</sup> Kanter's theory focuses on three interacting and closely related structural factors in the workplace that may explain the scarcity of women coaches. These three key concepts are opportunity, power, and proportions.

According to Knoppers, opportunity in the coaching context is defined as "the shape of one's career ladder, perceived obstacles and satisfaction, access to training and availability and type of feedback."<sup>30</sup> Previous studies have indicated gendered differences in the career ladder of men and women coaches.<sup>1,2</sup> Opportunity is often gender-related and there are many obstacles that diminish opportunities for women coaches in their career development, such as work-family conflict and limited access to coaching male athletes. Moreover, men's sports have often more financial opportunities (e.g., budgets, sponsors, professionalization) than women's sports. The lack of opportunities for women coaches may affect their entrance, progression, and premature retirement in the coaching profession.

Knoppers,<sup>30</sup> described power as "one's capacity to mobilize resources." In the coaching field, the mobilization of resources refers to coaches' ability to access full-time administrative support, have real influence on budgets and on hiring assistant coaches. The coaching profession has been historically a male-dominated

domain leading to a proliferation of the “old boys” network. This impacts gender-imbalanced hiring patterns and practices which in turn contributes to homologous reproduction.<sup>31,32</sup> As a result, women occupy less powerful positions, which will have an impact on the level of control they have over their own career as well as influence over others within decision-making positions.

Proportion, described by Knoppers<sup>30</sup> as “the ratio of women to men,” is related to opportunity and power as structural concepts of the workplace. The smaller this ratio, the greater the possibility that women are treated as tokens.<sup>29</sup> The low presence of women in coaching roles and powerful leadership positions within sport organizations can perpetuate the ongoing issue of the underrepresentation of women in coaching. The following sections outline the methodological approach and the findings and discussion of the study.

## Method

### Participants

The participants were 1685 Catalan coaches of whom 1386 were men (82.3%) and 299 were women (17.7%).

The coaches were aged between 18 and 74 years ( $M=32.9$ , standard deviation (SD)=11.66) and were coaching 31 different individual (e.g., gymnastics, cycling, golf, horse riding, tennis) and team (e.g., soccer, basketball, handball, volleyball) sports at the time of data collection. The majority of the sample (95.4%) was born in Spain, while the rest were born in different 29 countries (e.g., Argentina, Morocco, Colombia, Ecuador). Coaches occupied different positions such as technical director (12.5%), head coach (73.1%), assistant coach (12.3%), and athletic trainer (2.1%). Further demographic details of the sample are included in Table 1.

### Measures

Following ethical approval from the Research Ethics Committee of the Sport Administration of Catalonia, participants were asked to complete an 18-item questionnaire, which was designed for the purpose of the study using relevant published research.<sup>6,33,34</sup> The questionnaire was designed to collect descriptive demographic data about the participants and consisted of three sections: individual characteristics, professional characteristics, and labor market characteristics, that

**Table 1.** Characteristics of the final sample.

Variable	Subcategories	Men (% within columns)		Women (% within columns)	
Age in years, <i>M</i> ( <i>SD</i> )		34.2	(11.8)	26.8	(8.9)
Married or cohabiting	Yes	729	(52.6%)	71	(23.7%)
	No	657	(47.4%)	228	(76.3%)
Children	0	856	(61.8%)	253	(84.6%)
	1	166	(12.0%)	20	(6.7%)
	2	303	(21.9%)	23	(7.7%)
	3	47	(3.4%)	3	(1.0%)
	4 or more	14	(1.0%)	0	(0.0%)
Education	No studies	3	(0.2%)	0	(0.0%)
	Primary school diploma	42	(3.0%)	3	(1.0%)
	High school diploma	115	(8.3%)	24	(8.0%)
	Vocational training	680	(49.1%)	147	(49.2%)
	University degree	410	(29.6%)	95	(31.8%)
	Master's degree	130	(9.4%)	29	(9.7%)
	Doctoral degree	1	(0.3%)	1	(0.3%)
Highest level competed as an athlete	Never	87	(6.3%)	12	(4.0%)
	Local level	417	(30.1%)	63	(21.1%)
	Regional level	520	(37.5%)	112	(37.5%)
	National	276	(19.9%)	79	(26.4%)
	International	86	(6.2%)	33	(11.0%)

**Table 2.** Chi-square analysis of the individual characteristics of coaches.

Variable	Chi-square tests	Interpretation
Education (academic)	$\chi^2$ NS	Men and women have similar levels of education.
Married or cohabiting	$\chi^2 (1) = 82.01, p < .0001$	More men were married or cohabiting when compared to women coaches.
Children	$\chi^2 (4) = 59.02, p < .0001$	Less women coaches reported having children when compared to men coaches.
Highest level competed as athlete	$\chi^2 (4) = 22.24, p < .0001$	More women with high competitive experience when compared to men coaches.

each consisted of seven, eight, and three items, respectively.

*Individual characteristics:* The items within this section of the questionnaire related to coaches' background and family situation. Specifically, the items collected information about the coaches' gender, age, country of birth, educational background, marriage-like relationship, number of children, and highest level competed as an athlete.

*Professional characteristics:* In this section of the questionnaire, coaches were asked about their coach qualification, the sport they coach, their experience as a coach (in years), their workload per week, their current coaching level, their current role as coach, and the age and gender of the athletes with whom they work all in order to glean information about professional characteristics.

*Labor market characteristics:* This section focused on information about the coaches' employing organization, their coaching employment basis (voluntary, remunerate [paid]), and any additional employment alongside sports coaching.

### Procedure

Potential participants were sent a link to the online version of the questionnaire via an e-mail. Distribution of the questionnaire was facilitated by *Escola Catalana de l'Esport*, which is the organization in charge of regulating and standardizing the training and education of sports coaches in the region of Catalonia. Catalan Sports Federations also assisted with participant recruitment by disseminating a link to the online questionnaire via e-mail to active coaches. Informed consent was obtained from each participant at the start of the online survey. Data were collected between May and July 2016.

### Data analysis

Data were entered into and analyzed using SPSS (version 18). Descriptive statistics were used to summarize

the demographic and coaching practice-related information. Chi-square tests and *t*-tests were conducted to determine whether gender differences were statistically significant.

## Results

The relationship between the coaches' gender was examined in relation to individual, professional, and labor characteristics in the coaching context.

### Individual characteristics

The women in this sample were significantly younger than the men ( $t_{(550,19)} = 12.23, p < .0001$ ). As shown in Table 2, no significant differences were observed in educational level between male and female coaches. In terms of marriage-like relationship, there was a significant difference between men and women, such that women were less likely to be married or cohabiting than men. There was also a significant difference between men and women in the number of children they had since there were 84.6% of women coaches without children, compared to 61.8% of men. Turning to the levels of competitive experience, there was a significant gendered difference in that there were more women with high-performance experience as an athlete at international (11.0%) and national level (26.4%).

### Professional characteristics

The professional characteristics of the sample are presented in Table 3. Several meaningful differences in the distribution of men and women coaches were observed. For example, a higher percentage of men (42.5%) had higher coach certifications (levels 2 and 3) than women (23.7%). In addition, there were significant differences in current coaching level with more women coaching at the community level (without competition) and more men coaching at regional (33.8%) and local (48.1%) levels. The results also show that there are slightly

**Table 3.** Professional characteristics.

	Men (% within columns)		Women (% within columns)		Chi-square tests	Interpretation
<b>Coach certification</b>						
Without qualification	45	(3.2%)	16	(5.4%)	$\chi^2 (4) = 46.53, p < .0001$	More men with higher coach certification
Sport instructor	338	(24.4%)	73	(24.4%)		
Level 1	414	(29.9%)	139	(46.5%)		
Level 2	362	(26.1%)	39	(13.0%)		
Level 3 (National)	227	(16.4%)	32	(10.7%)		
<b>Coaching level</b>						
Without competition	47	(3.4%)	33	(11.0%)	$\chi^2 (4) = 35.90, p < .0001$	More women coaching at the community level (without competition). More men coaching at regional and local level.
Local level	667	(48.1%)	135	(45.2%)		
Regional level	469	(33.8%)	80	(26.8%)		
National level	152	(11.0%)	36	(12.0%)		
International level	51	(3.7%)	15	(5.0%)		
<b>Team or Individual</b>						
Team	1271	(91.7%)	214	(71.6%)	$\chi^2 (1) = 95.28, p < .0001$	More men coaching team sports. More women coaching individual.
Individual	115	(8.3%)	85	(28.4%)		
<b>Current role</b>						
Technical direction	178	(12.8%)	32	(10.7%)	$\chi^2 (3) = 28.14, p < .0001$	More male head coaches. More women as assistant coaches.
Head coach	1028	(74.2%)	204	(68.2%)		
Assistant coach	146	(10.5%)	62	(20.7%)		
Athletic trainer	34	(2.5%)	1	(0.3%)		
<b>Hours of training per week</b>						
<5 hours	166	(12.0%)	62	(20.7%)	$\chi^2 (4) = 22.97, p < .0001$	More women coaching less than 5 hours per week. More men coaching more than 5 hours.
5–10 hours	791	(57.1%)	145	(48.5%)		
11–20 hours	345	(24.9%)	78	(26.1%)		
21–34 hours	13	(0.9%)	6	(2.0%)		
>35 hours	71	(5.1%)	8	(2.7%)		
<b>Total years as coach</b>						
<3 years	166	(12.0%)	79	(26.4%)	$\chi^2 (5) = 61.89, p < .0001$	More men with more years of experience as coach.
3–5 years	344	(24.8%)	91	(30.4%)		
6–9 years	285	(20.6%)	54	(18.1%)		
10–14 years	218	(15.7%)	37	(12.4%)		
15–19 years	134	(9.7%)	17	(5.7%)		
20 years or more	239	(17.2%)	21	(7.0%)		

more women coaching at international (5.0%) and national level (12.0%) when compared to men in our sample.

With reference to the type of sports that the participants coached, significant gender differences were observed. Specifically, more women were coaching individual sports (28.4%) than men (8.3%) with the majority of men were coaching team sports (91.7%). Of the 31 sports represented by the sample of coaches, only

one had a majority of women coaches: gymnastics ( $n=43, 93.0\%$ ). Two sports of the sample had almost equal numbers of men and women coaches: volleyball ( $n=85, 45.9\%$  women) and tennis ( $n=28, 42.6\%$  women). The remaining sports that were represented by the sample had a majority of men coaches. In addition, in the sample, there were two sports (cycling,  $n=21$  and water polo,  $n=22$ ) in which there were no female coaches. In the sports with more federated

licenses in Catalonia: football and basketball, 95.5% and 78.7% respectively of our sample of coaches were men.

Turning to the type of coaching job, significant differences were found in that women were less likely to be a head coach or an athletic trainer and were more likely to be an assistant coach. There was also a significant difference between the hours of coaching per week that men and women engaged with, such that a greater proportion of men (88.0%) worked more than 5 h per week, while 20.7% of women worked less than 5 h per week. There was a significant difference in the years of experience as a coach between men and women: men had more years of experience than women. The gender proportion of coaches with more than 10 years of experience was 477 men (89.7%) and 55 women (10.3%). The results, therefore, highlight that women are not accruing 10 years worth of coaching experience.

As shown in Table 4, there was a significant association between gender and age of the athletes with whom the coaches worked. Only 4.8% of women in the study coached male athletes. Taking into account that the proportion of female coaches in this study was 17.7%, there is an underrepresentation of women who are coaching male athletes in Catalonia. Indeed, this means that there is also an overrepresentation of women and men coaching athletes of their same gender. Due to the lack of women coaches in the Catalan coaching population, the percentage of female athletes coached by a man remains higher (54.4%) than female athletes who are coached by a woman (45.6%). In terms of the ages of the athletes, there were significant differences between men and women, with women coaching proportionally younger athletes (aged under 12 years old) than men. The proportion of women who coached senior teams was lower

**Table 4.** Characteristics of the athletes.

	Men (% within row)		Women (% within row)		Chi-square tests
Sex of athletes					
Male	981	(95.2%)	49	(4.8%)	$\chi^2 (2) = 341.07, p < .0001$
Female	209	(54.4%)	175	(45.6%)	
Both	196	(72.3%)	75	(27.7%)	
Age of the athletes (years)					
<6	12	(40.0%)	18	(60.0%)	$\chi^2 (7) = 118.51, p < .0001$
6–8	70	(66.7%)	35	(33.3%)	
9–10	124	(72.1%)	48	(27.9%)	
11–12	226	(75.1%)	75	(24.9%)	
13–14	223	(82.9%)	46	(17.1%)	
15–17	352	(87.8%)	49	(12.2%)	
18–20	72	(94.7%)	4	(5.3%)	
>20	307	(92.8%)	24	(7.2%)	

**Table 5.** Coaching labor characteristics according to sex.

	Men (% within columns)		Women (% within columns)		Chi-square tests
Type of organization					
Club	1200	(86.6%)	233	(77.9%)	$\chi^2 (3) = 25.31, p < .0001$
Federation	46	(3.3%)	16	(5.4%)	
School	71	(5.1%)	37	(12.4%)	
Company	69	(5.0%)	13	(4.3%)	
Sector					
Voluntary	482	(34.8%)	80	(26.8%)	$\chi^2 (1) = 7.12, p < .01$
Paid	904	(65.2%)	219	(73.2%)	
Alternative job beside coaching					
Yes	964	(69.5%)	167	(55.9%)	$\chi^2 (1) = 20.92, p < .0001$
No	422	(30.5%)	132	(44.1%)	

than those coaching the rest of playing standards in that only 6.9% of male and female senior athletes (+18 years old) were coached by a woman.

### *Labor characteristics in the coaching context*

As shown in Table 5, there were significant differences in the types of organizations that men and women were employed in the Catalan coaching field. Specifically, the proportion of women who were coaching in schools and sport federations was slightly higher than the proportion of men in the same roles, while men had a more substantial presence in sport clubs and sport associations. In terms of remunerated and voluntary sector roles, there was a significant difference between men and women in that a higher proportion of women were working in the remunerated sector (73.2%), while the proportion of men in this sector is only 65.2%. In the voluntary sector, the percentage of male coaches is higher (34.8%) than female coaches (26.8%). There was a significant difference between men and women regarding additional jobs alongside the coaching role with men more frequently having another job (69.5%) when compared to women (55.9%).

To summarize, the results highlight the underrepresentation and distribution of women in the coaching field and recognize that women who currently work in this profession in Spain are in different circumstances to their male counterparts regarding their individual, professional, and labor characteristics.

The differences in the individual, professional, and labor market characteristics of male and female coaches highlight the impact on their opportunities, power, and proportion in the coaching profession, as we develop in the next section.

### **Discussion**

The findings of the present study provide an evidence of the differences between male and female coaches. For understanding this different and unequal situation, the results will be discussed using Kanter's theory of occupational sex segregation structured within the three key concepts: opportunity, power, and proportions. By using this theory, the need for policy plans and specific actions will be emphasized in order to address this situation within the different organizations of the Spanish sport system.

In relation to opportunity, the study shows that women coaches had higher competitive levels as athletes than men. These results are similar to those presented by Knoppers.<sup>30</sup> She suggested that men with lower competitive experience as athletes may easily enter the profession, while women with lower competitive experience can often experience the first obstacle to

coach at entry point in the profession. In the present study, even though women had higher competitive levels as athletes, this appeared to yield no benefit in their career development. Another obstacle inhibiting opportunity for women in coaching is that this profession may be seen as being incompatible with marriage and having a family.<sup>30</sup> The results of this study reflect the work-family conflict because women in our sample were younger, less likely to be married or cohabiting, and most did not have children. Other studies have also reported that few women coaches are engaged in a marriage or marriage-like relationship, which suggests a conflict between a career in the coaching profession and the family situation.<sup>2,35</sup> In a study also conducted in Spain with the general population,<sup>36</sup> it was found that gender inequalities at work were related to combining family life with a job. In Spain, household labor is still mainly carried out by women, while the contribution of men to domestic work is very low.<sup>37</sup> The findings illustrate that this gendered division of work also affects the representation and progression of men and women in the coaching system, as it makes it difficult for women to pursue and develop their career as coaches.

Turning to the opportunity of access, the data are in line with previous research,<sup>38</sup> and show that although women may have the opportunity to be enrolled in coaching courses, their attendance is limited, especially at higher levels of coach education. This data are evidence of the existence of the "bottle neck" in the coach education in Spain as described also in the United Kingdom and in Germany.<sup>39</sup> Another aspect to take into account is the limited access of women to coaching men's sports, narrowing the field of employment and thus, reducing the incentive to undertake higher coaching qualifications. The sports that have traditionally been regarded as masculine and consequently have been masculinized (e.g., cycling, soccer, rugby) are mostly occupied by men coaches in the Spanish context.<sup>25</sup> Meanwhile, within the sports with more female athletes, such as gymnastics and volleyball, women were in the majority as coaches. Nevertheless, taking into account that the percentage of women with volleyball federated licenses is one of the highest in Spain, women coaches in this sport are still underrepresented. Given that female athletes that are coached by women are more likely to pursue a career as coaches,<sup>40</sup> the absence of role models may contribute to the reproduction of inequality. The results suggest that there is a majority of sports where there is an underrepresentation of women coaches, so the transition from competing to coaching may be less common for women than for men.

Another example of marginalization, taking into account opportunities and access to coaching, is the weekly workload because men tend to work more hours than women. As the findings show, more men

are employed in coaching than women in a variety of sports and across men and women's sports. Women's opportunities are narrower and the circumstances of women's sport (not as well-resourced with low-job stability and security) mean that there are less stable, full-time jobs for coaches in the women's game.<sup>11,12</sup> In this sense, to have a part-time job can mean less salary and often the need for a second job, or can imply a situation of economic dependency. In contrast, male coaches tend to have full-time jobs or another job besides coaching, as described in previous studies.<sup>28</sup>

Related to the years of experience of coaches in the current study, the findings show that men had more experience as coaches than women, which could be explained as a result of a premature career retirement by women coaches. This data again reflect the impact of occupational sex segregation described by Kanter and consequently, the possibilities of development for women coaches may be diminished.

According to Kanter's theory,<sup>29</sup> the gender differences are remarkable when analyzing power relations in the coaching field. In 2008, it was stated that the coaching system in the United Kingdom was contributing to the inferior status of female coaches.<sup>39</sup> Linking this statement to the results of the present study, the Spanish coaching system may also contribute to this inferior status of women coaches. In a German study,<sup>4</sup> it was found that high-performance sport coaching positions meant working overtime and at unorthodox hours as a rule, which may make it difficult to reconcile the job and a family. According to the coaching position, our findings demonstrate that the majority of women occupy assistant coach roles, while men mainly develop their role as head coach or technical director. In the Spanish context, technical directors develop multiple tasks inside their organizations such as coaching athletes, recruiting coaches, providing work guidelines for the different teams, and supervising training sessions and matches. Technical directors are a point of connection between managers and coaches. These positions are seen as responsibility roles with more power in decision making, better labor conditions, more social recognition, and more influence in hiring process. Consequently, it was found that hierarchies continue to exist.<sup>41</sup> Then, because most women are excluded from positions of power, the findings suggest that the possibilities of development for women coaches may be diminished due to the hiring practices as a consequence of the homosocial reproduction.<sup>32</sup> In addition, the results also show that the presence of women compared to men is higher in coaching roles working with participants at a recreational level or with children, rather than with teams who are in regular and formal competitions. As the recreational teams are not a priority in most of the sport organizations,<sup>42</sup> it

also perpetuates and reinforces the ideas of less powerful positions occupied by women coaches.

Furthermore, although the results show that the proportion of women coaches coaching at national and international levels of performance is marginally higher, to better understand this data, it is necessary to take into account the gender and age of the athletes they coach. Women coaching at the international level coach mixed groups and female athletes and at the national level women mainly coach female athletes. So, as previous studies have also showed,<sup>2,43</sup> there is a lack of women coaching men. According to the gender and age of the athletes, women mainly coach female athletes and children as described in previous studies that have been conducted in other contexts.<sup>44</sup> This could be explained by the gendered attribution of women to take care of children,<sup>41</sup> while men mainly coach men and also the majority of women athletes, especially senior teams with more social recognition. By increasing the number of women coaching male athletes, those athletes can benefit from experiencing a (gendered) diversity of role models.<sup>43</sup>

Regarding proportion as the third key construct of organizational context as Kanter proposed,<sup>29</sup> in the present study, it was found that 1 out of 4.6 coaches was a woman. Despite the different cultural context, gender policies and sport system, the proportion of coaches in Spain is very similar to other countries as in the United States.<sup>1</sup> This result reveals how coaching is a male-dominated profession where women are the exception.<sup>4</sup> This predominance may contribute to the segregation and marginalization of women within the structures and relationships in the organizations.<sup>45</sup> As a result of this structural segregation and taking into consideration the types of organizations in which Spanish coaches' work, women tend to work more in organizations related to school sports (with children or without competition) or sport federations (where there are female national teams). In Spain, these organizations mostly belong to the paid employment sector of sport, which could be one of the reasons why a higher proportion of women work in this sector.

Through this study, it has been shown how the situation in the cultural context of a Southern Europe country is similar to the situation in other countries.<sup>1,2,4,39</sup> The social-structural conditions of coaching such as opportunity, power, and proportion defined by Kanter,<sup>29</sup> have been identified in the Spanish context, and these conditions contribute to the underrepresentation and marginalization of women.

### Concluding comments

The findings of this study show that there are an underrepresentation and unequal distribution of women

coaching in Spain and that the characteristics of men and women coaches are different. The reproduction of the gender order is evident when analyzing the roles and status of male and female coaches. The present study contributes to the existing literature by showing similar patterns of the underrepresentation of women in Spain as the worldwide trend described by Hartmann-Tews and Pfister.<sup>46</sup>

In conclusion, from a practical point of view, this study implicates that gender policies in Spain have to give further attention to the role of women as coaches. There is a need to devise policies to provide support for women coaches inside organizations that adjust to the cultural values and the social environment in Spain. According to these findings, Spanish sport organizations and coach educational institutions need to transform the gendered nature of the coaching system using a more sophisticated approach: free access is not enough, it is also necessary to increase opportunities and power for women from inside the organizations.

To improve women's access, progression, and retention as coaches, the organizations have to change the hidden obstacles to women along all points of the coaching pathway starting from the entry point. The findings from the study illustrate the low numbers of women undertaking education courses, especially at the higher levels. In order to raise awareness within sporting governing bodies, it is suggested to analyze the ways in which training courses are advertised. It seems logical to develop promotional campaigns to engage more women in coaching, but these campaigns will be futile if there is a lack of opportunities to progress beyond the course. In line with this, recommendations should be focused on improving coaching recruitment strategies with initiatives and practices that support a culture of diversity,<sup>47</sup> that encourage others to broaden their perspectives and promotes people-oriented leadership, proactive hiring, diversity training, and teamwork.

The present study shows that the proportion of men is higher, they have more years of experience, and they occupy more powerful positions. This difference denotes that they are more likely to establish the "old boys" network described in previous literature,<sup>30</sup> that provides access and promotion in the coaching field. In order to empower women in coaching, mentoring programs have been described as good practice.<sup>48</sup> Such programs can help women coaches to broaden their network and can support them during their coaching career. Moreover, conventions associated with traditional family roles and house responsibilities need to be challenged. Sport organizations could financially support childcare for men and women coaches and also ensure that women's coaching jobs are protected if they go on maternity leave.

To improve the progression of coaches, systemic and structural change is needed. As defined by Knoppers,<sup>30</sup> it means to empower women to make decisions without having to receive approval from others, having a network to support each other, coaching men and women teams at all levels, having access to knowledge about the organization, and have influence on the creation and implementation of coaching-related policies. Further research focused on women coaches or those women who have left the coaching profession can further contribute to our understanding of how sporting governing bodies can facilitate or hinder the coaching careers of women.

#### Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

#### Funding

The author(s) disclosed receipt of the following financial support for the research, authorship, and/or publication of this article: This study was supported by the Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), and the Generalitat de Catalunya (2014SGR/1241). Ingrid Hinojosa-Alcalde is the recipient of a predoctoral fellowship from the Agency for the Management of University and Research Grants (AGAUR; Generalitat de Catalunya/FSE; Fons Social Europeu) (grant number: 2017 FI\_B1 00011).

#### References

1. Acosta RV and Carpenter LJ. *Women in intercollegiate sport: a longitudinal study: thirty seven year update 1977-2014*. Unpublished Document, <http://www.acostacarpenter.org/> (2014, accessed 20 October 2017).
2. Reade I, Rodgers W and Norman L. The under-representation of women in coaching: a comparison of male and female Canadian coaches at low and high levels of coaching. *Int J Sport Sci Coach* 2009; 4: 505-520.
3. Greenhill J, Auld C, Cuskelly G, et al. The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Manag Rev* 2009; 12: 229-240.
4. Pfister G and Sisjord MK. *Gender and sport: changes and challenges*. Münster: Waxmann, 2013.
5. Allen JB and Shaw S. An interdisciplinary approach to examining the working conditions of women coaches. *Int J Sports Sci Coach* 2013; 8: 1-17.
6. LaVoi NM. *Women in sports coaching*. London: Routledge, 2016.
7. Fasting K, Sand TS and Knorre N. European female sport students as future coaches? *Eur J Sport Soc* 2013; 10: 307-323.
8. Sports Coach UK. *Sports coaching in the UK III*. Leeds: Sports Coach UK, 2011.
9. United Nations Development Programme. *Human development reports. Gender Inequality Index*, <http://hdr.undp.org/en/composite/GII> (2015, accessed 22 February 2017).



10. Azurmendi A. *Obstáculos psicosociales para la participación de las mujeres en el deporte como entrenadoras y árbitras*. Donostia - San Sebastián: Universidad del País Vasco, 2016.
11. Puig N and Soler S. Women and sport in Spain. In: Hartmann-Tews I and Pfister G (eds) *Sport and women: social issues in international perspective*. London: Routledge, 2003, pp.83–101.
12. Martín M, Soler S and Vilanova A. Género y deporte. In: García Ferrando M, Puig N, Lagardera F, et al (eds) *Sociología del deporte*. Madrid: Alianza editorial, 2017, pp.97–123.
13. Puig N. Mujeres, puestos de decisión y organizaciones deportivas: Barreras y propuestas. In: Diputación General de Aragón (ed.) *Actas de las Jornadas sobre mujer y deporte*. Zaragoza: Diputación General de Aragón, 2007, pp.120–131.
14. Moragas M. *Les dones que presideixen els clubs esportius a Catalunya. Factors que incideixen en l'accés i en l'exercici del càrrec, i estil de lideratge*. Barcelona: Universitat Ramon Llull, 2014.
15. Consejo Superior de Deportes. *Plan integral para la actividad física y el deporte: La igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. <http://www.csd.gob.es/csd/sociedad/plan-integral-para-la-actividad-fisica-y-el-deporte-plan-a-d/plan-integral-para-la-actividad-fisica-y-el-deporte/> (2010, accessed 16 January 2017).
16. Secretaria General de l'Esport. *Programa dones i esport 2014–2016*. [http://esport.gencat.cat/ca/arees\\_dactuacio/genero/programa-dones-i-esports/](http://esport.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/genero/programa-dones-i-esports/) (2014, accessed 16 January 2017).
17. Constitutional Law 3/2007 dated 22 March, Effective Equality between Men and Women (Equality Act). Boletín Oficial del Estado, n. 71, p. 12611-12645, Spain.
18. Hoerber L and Frisby W. Gender equity for athletes: rewriting the narrative for this organizational value. *Eur Sport Manag Q* 2001; 1: 179–209.
19. Shaw S and Penney D. Gender equity policies in national governing bodies: an oxymoron or a vehicle for change? *Eur Sport Manag Q* 2003; 3: 78–102.
20. Hovden J. Discourses and strategies for the inclusion of women in sport—the case of Norway. *Sport Soc* 2012; 15: 287–301.
21. Serra P. *La perspectiva de género en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte*. Barcelona: Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña—U. de Barcelona, 2016.
22. Comité Olímpico Español. *Participación de deportistas en Rio 2016*. <http://www.coe.es/> (2016, accessed 10 October 2017).
23. Norman L. What's changed since London 2012? The 2016 Rio Olympics gender & coaching report card, [http://www.icce.ws/\\_assets/files/norman.pdf](http://www.icce.ws/_assets/files/norman.pdf) (2017, accessed 9 October 2017).
24. Comité Paralímpico Español. *Juegos paralímpicos Rio 2012*. <http://www.paralimpicos.es/> (2016, accessed 16 October 2017).
25. Observatori Català de l'Esport. *Federated sport coaches in 2015*. <http://www.observatoridesport.cat/indicador.php> (2016, accessed 2 November 2016).
26. González-Rivera MD, Campos-Izquierdo A, Villalba AI, et al. Sources of knowledge used by Spanish coaches: a study according to competition level, gender and professional experience. *Int J Sports Sci Coach* 2017; 12: 162–174.
27. Puig N, Martínez J and García B. Sport policy in Spain. *Int J Sport Policy* 2010; 2: 381–390.
28. Viñas J and Pérez M. *El mercat de treball de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona*. Barcelona: INDE, 2014.
29. Kanter R. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books, 1977.
30. Knoppers A. Gender and the coaching profession. *Quest* 1987; 39: 9–22.
31. Acosta RV and Carpenter LJ. Women in athletics—a status report. *J Phys Educ Recreat Danc* 1985; 56: 30–34.
32. Stangl JM and Kane MJ. Structural variables that offer explanatory power for the underrepresentation of women coaches since Title IX: the case of homologous reproduction. *Sociol Sport J* 1991; 8: 47–60.
33. LaVoi NM and Dutove JK. Barriers and supports for female coaches: an ecological model. *Sport Coach Rev* 2012; 1: 17–37.
34. Kilty K. Women in coaching. *Sport Psychol* 2006; 20: 222–234.
35. Dixon M and Bruening J. Work–family conflict in coaching I: a top-down perspective. *J Sport Manag* 2007; 21: 377–406.
36. Arcas MM, Novoa AM and Artazcoz L. Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers. *Eur J Public Health* 2013; 23: 883–888.
37. Borrell C, Muntaner C, Benach J, et al. Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Soc Sci Med* 2004; 58: 1869–1887.
38. Hinojosa-Alcalde I and Soler S. Women coaches in Spain: where are they? In: Evans AB, Nielsen G, Friis Thing L and Ottesen, L (Eds). *Mobility, Urbanity and Social Change. 13th European Association for Sociology of Sport Conference*. Book of Abstracts. Copenhagen: EASS U. of Copenhagen, 2016, pp. 30.
39. Norman L. The UK coaching system is failing women coaches. *Int J Sport Sci Coach* 2008; 3: 447–476.
40. Everhart CB and Chelladurai P. Gender differences in preferences for coaching as an occupation: the role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. *Res Q Exerc Sport* 1998; 69: 188–200.
41. Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gend Soc* 1990; 4: 139–158.
42. Secretaria General de l'Esport. *Els clubs esportiu a Catalunya*. Barcelona: Observatori Català de l'Esport, 2010.
43. Walker N. Cross-gender coaching. In: LaVoi NM (ed.) *Women in sports coaching*. London: Routledge, 2016, pp.111–125.
44. LaFontaine J and Kamphoff CS. Coaching boys' high school teams: female coaches' experiences and perceptions. *Int J Sports Sci Coach* 2016; 11: 27–38.

- 
45. Hall MA, Cullen D and Slack T. Organizational elites recreating themselves: the gender structure of national sport organizations. *Quest* 1989; 41: 28–45.
46. Hartmann-Tews I and Pfister G. *Sport and women: social issues in international perspective*. London: Routledge, 2003.
47. Doherty AJ and Chelladurai P. Managing cultural diversity in sport organizations: a theoretical perspective. *J Sport Manag* 1999; 13: 280–297.
48. Cunningham GB and Singer RN. *Diversity in athletics: an assessment of exemplars, and institutional best practices*. Indianapolis, IN: National Collegiate Athletic Association, 2009.



**INEFC**

Barcelona



Generalitat  
de Catalunya



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA