



Revista Digital de Educación Física

ISSN: 1989-8304 D.L.: J 864-2009

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SOCORRISTAS DE PLAYA

Bernardino Javier Sánchez-Alcaraz Martínez

Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.
Diplomado en Magisterio de Educación Física.
Doctorando de Educación. Universidad de Murcia.
Entrenador Nacional de Tenis Nivel II. Federación Española de Tenis.
Murcia, España
Email: bjavier.sanchez@um.es

RESUMEN

Disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo aumenta claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan y disminuyen el absentismo, la accidentalidad y la posibilidad de cambio o abandono de la organización. En la actualidad, la responsabilidad cada vez mayor hacia el socorrista de playa y el empeoramiento de sus condiciones laborales, puede producir descensos en sus niveles de satisfacción laboral. El presente estudio pretende medir el nivel de satisfacción laboral de 56 socorristas de playa, mediante la utilización del Cuestionario de satisfacción laboral S10/12, que evalúa tres facetas de la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos muestran que los socorristas de playa se encuentran moderadamente satisfechos en su trabajo, por encima de los 4,75 puntos sobre los 7 de puntuación máxima de la escala de medida, siendo la dimensión mejor valorada la satisfacción con las prestaciones recibidas y la peor valorada la satisfacción con la supervisión.

PALABRAS CLAVE:

Satisfacción laboral, socorrista de playa, salvamento, motivación.

1. INTRODUCCIÓN.

En las zonas costeras de España, la figura del socorrista en las playas se ha convertido en imprescindible, producido el aumento exponencial del turismo atrayendo la gran afluencia de bañistas en las playas (Abralde y Rubio, 2004) que da lugar a una innumerable cantidad de actividades y deportes acuáticos que por otro lado, van ligados a la posibilidad de sufrir algún accidente (Abralde y Rubio, 2004; Abralde, 2005).

Del mismo modo, existen datos, informes y estadísticas suficientemente reveladoras sobre la importancia de la prevención y la imperante necesidad de contar con equipos de salvamento altamente cualificados (Fernández y Pemas, 2006). Sin embargo, a pesar de que la mayoría de los ahogados mueren en espacios naturales, la normativa (autonómica y regional) sobre la responsabilidad legal en las playas es de los Ayuntamientos, que regulan el número de socorristas en las playas atendiendo a criterios como la afluencia de bañistas, la superficie o la peligrosidad de las playas, sin existir una legislación clara al respecto, y que varía de unas costas a otras; siendo habitualmente, el número de socorristas por playa, preocupantemente bajo.

Esta responsabilidad cada vez mayor hacia el socorrista de playa y la disminución en sus condiciones laborales, puede producir en los mismos, una disminución en la motivación y la satisfacción hacia su trabajo, y que puede afectar directamente sobre su rendimiento, el absentismo, la accidentalidad o el cambio o abandono de la organización (Martín, Campos, Jiménez y Martínez, 2007). Así mismo, el perfil del socorrista es el de un trabajador con contrato temporal, y estos tipos de contrato generan una mayor insatisfacción laboral (Gamero, 2007)

Por ello, establecer mecanismos de medición periódica de la satisfacción laboral y de diseño de acciones de mejora para corregir los aspectos que muestran peores resultados debe ser una práctica obligada en cualquier equipo de gestión (Carrasco, Solsona, Lledó, Pallarés y Hurnet, 1999).

Podría definirse la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, que pueden estar referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Meliá y Peiró, 1989). De esta forma se observa que el término puede ser abordado desde dos puntos de vista diferentes. Por un lado, analizándolo como un concepto global, el constructo es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos de la actividad laboral (Belkelman, 2004; Jackson, Potter y Dale, 1998); y por otro, como un constructo multidimensional, formado por varios factores, en el que el constructo se utiliza descompuesto en los diferentes componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran (Fraser y Hodge, 2000; Rice, Gentile y McFarlin, 1991; Herbertz y Mausner, 1959).

Sin embargo, el análisis global de la satisfacción es un indicador de poca utilidad para la puesta en marcha de medidas correctoras y seguimiento de dichas medidas. Los indicadores basados en cada una de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral pueden ser más sensibles a los cambios introducidos en la

organización de personal, y por lo tanto, es interesante utilizar cuestionarios que puedan analizar las dimensiones de la satisfacción laboral (Fernández et al., 2000).

Son numerosos los estudios que han cuantificado la satisfacción laboral en diferentes ámbitos de trabajo como el educativo (Anaya y Suárez, 2004; Caballero y Salvador, 2004) y la sanidad (López-Soriano, Bernal y Cánovas, 2001; Molina y Ávalos, 2009; Peiró, Silla, Sanz-Cuesta, Rodríguez-Escobar y García Más, 2004), mientras que en el contexto deportivo, y más concretamente en el socorrismo acuático, las investigaciones son escasas o nulas. Dichos estudios afirman que las motivaciones principales de satisfacción laboral se traducen en el gusto por el trabajo y el compañero, mientras que los motivos fundamentales de insatisfacción serían el bajo salario, el mal horario de trabajo y la inestabilidad laboral

En este sentido, el objetivo principal de la investigación será evaluar el nivel de satisfacción laboral de los socorristas acuáticos con la supervisión, el ambiente físico y las prestaciones recibidas en su trabajo, en función del sexo, la edad y las horas de trabajo semanales de los participantes.

2. MÉTODO

La metodología que se ha seguido en este estudio corresponde a un diseño cuantitativo de corte descriptivo. Los procedimientos que se han seguido para llevar a cabo esta investigación son los propios de una encuesta seccional aplicada a una muestra de personas que trabajan desarrollando funciones laboral de socorristas de playa, a través de un cuestionario de preguntas cerradas y estandarizadas.

2.1. INSTRUMENTO

Las variables de satisfacción laboral fueron medidas mediante el Cuestionario de satisfacción laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1989a), formado por 12 ítems medidos a través de una escala tipo Likert con un formato de respuesta que oscila entre 1 y 7, lo que corresponde a “muy insatisfecho” y a “muy satisfecho”, respectivamente. Los ítems del cuestionario evalúan tres dimensiones de la satisfacción laboral. La primera categoría, satisfacción con las prestaciones recibidas, esta formada por seis ítems y hace referencia a la forma en que la empresa cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales y la forma en que se da la negociación, junto con la satisfacción por la paga. Una segunda dimensión es la satisfacción con el ambiente físico de la empresa, formada por cuatro ítems que se refirieren a la limpieza, higiene, salubridad y temperatura en el lugar de trabajo. Por último, la tercera dimensión es la satisfacción con la supervisión, formada por los dos ítems restantes, que hacen referencia a las relaciones personales con los superiores, forma en la que los superiores juzgan la tarea, supervisión recibida, proximidad y frecuencia de la supervisión, el apoyo recibido de los superiores, y la igualdad y justicia de trato dentro de la empresa.

Así mismo, los valores obtenidos en el proceso de validez, fiabilidad y consistencia interna (con un valor alpha de Cronbach .88 para la escala total, y valores de α .89, α .72 y α .74, para la categoría de satisfacción con la supervisión,

con el ambiente físico y con las prestaciones recibidas respectivamente), indican que el cuestionario es válido para medir los niveles de satisfacción laboral.

2.4. PROCEDIMIENTO

El procedimiento empleado para la administración del cuestionario ha sido el desplazamiento personal hasta los centros deportivos, para asegurar la idoneidad de las condiciones en las que éste era rellenado, recordando de este modo en todos los casos el anonimato de las respuestas y la importancia de no dejar ningún apartado sin contestar.

2.5. ANÁLISIS DE LOS DATOS

A partir de la recogida de los datos que los socorristas de playas ofrecían, tras ser tabulados y mecanizados informáticamente, se realizó un análisis estadístico utilizando el programa SPSS 18.0 para Windows, a través de pruebas descriptivas e inferenciales.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra los resultados descriptivos para las tres dimensiones de la satisfacción laboral, así como para la satisfacción laboral general, en función del sexo de los participantes. En líneas generales, se puede observar que todos los valores relativos a la satisfacción laboral de los socorristas de playa se encuentran en torno a los 5 puntos (“algo satisfecho”), similares a los estudios realizados en el ámbito sanitario (López-Soriano, Bernal y Cánovas, 2001; Barderá, Segovia y González, 2002;; Molina y Avalós, 2009).

Tabla 1: Estadísticos descriptivos para las dimensiones de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral general en función del sexo

SEXO	VARIABLE	MINIMO	MÁXIMO	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
MASCULINO	SAT. AMBIENTE	2.50	6.25	4.99	.87
	SAT. SUPERVISIÓN	1.67	6.67	4.88	1.21
	SAT. PRESTACIONES	1.50	6.00	4.84	1.40
	SAT. GENERAL	2.08	6.33	4.91	.94
FEMENINO	SAT. AMBIENTE	3,75	6.00	4.83	.72
	SAT. SUPERVISIÓN	2.33	6.83	4.77	1.32
	SAT. PRESTACIONES	2.00	7.00	5.26	1.42
	SAT. GENERAL	3.00	6.17	4.87	.97
TOTAL	SAT. AMBIENTE	2.50	6.25	4.93	.81
	SAT. SUPERVISIÓN	1.67	6.83	4.84	1.24
	SAT. PRESTACIONES	1.50	7.00	5.00	1.40
	SAT. GENERAL	2.08	6.33	4.89	.94

Si atendemos a las distintas variables de estudio, los socorristas masculinos presentan los valores más bajos de satisfacción laboral en la categoría de prestaciones (4.84 ± 1.40), siendo esta, por el contrario, la dimensión mejor valorada por el sector femenino (5.26 ± 1.42). Esta dimensión, que incluye la satisfacción con el salario o paga, ha sido la menos valorada en otros estudios similares (Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996; Bardera, Segovia y González, 2002; Fernández y Paravic, 2003; Robles, Dierssen, Martínez, Herrera y Díaz, 2005) que evaluaban la satisfacción de trabajadores de diferentes sectores.

Por otro lado, los hombres presentaron los valores más altos de satisfacción laboral en la categoría de satisfacción con el ambiente ($4.99 \pm .87$), presentando valores más bajos en las mujeres ($4.83 \pm .72$). Finalmente, las mujeres presentaron los valores más bajos en la categoría de satisfacción con la supervisión (4.77 ± 1.32), y que fueron algo más elevados en los hombres (4.88 ± 1.21).

A continuación, la tabla 2 muestra las correlaciones entre las diferentes variables del estudio, es decir, la satisfacción laboral general, sus distintas dimensiones, el sexo, la edad y las horas de trabajo semanales de los participantes. Como puede observarse, las horas de trabajo correlacionaron negativa y significativamente con la edad de los participantes, por lo que se puede afirmar que los socorristas de playa más jóvenes son los que más horas trabajan.

Tabla 2: Correlaciones entre las distintas variables de estudio

Variables		Sexo	Edad	Horas de trabajo semanales	Satisfacción con el ambiente	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con las prestaciones	Satisfacción general
Sexo	Correlación de Pearson	1						
	Significación	-						
Edad	Correlación de Pearson	-.247	1					
	Significación	1.24	-					
Horas de trabajo semanales	Correlación de Pearson	.295	-	1				
	Significación	.068	.474**	-				
Satisfacción con el ambiente	Correlación de Pearson	-.095	.226	-.214	1			
	Significación	.562	.161	.191	-			
Satisfacción con la supervisión	Correlación de Pearson	-.040	.000	-.132	.489**	1		
	Significación	.805	.998	.425	.001	-		
Satisfacción con las prestaciones	Correlación de Pearson	.184	.058	-.015	.361**	.591**	1	
	Significación	.361	.721	.927	.022	.000	-	
Satisfacción general	Correlación de Pearson	-.017	.079	-.144	.696**	.942**	.739**	1
	Significación	.919	.629	.382	.000	.000	.000	-

** Correlación significativa al nivel 0.01.

* Correlación significativa al nivel 0.5.

Finalmente, todas las dimensiones de satisfacción laboral y la satisfacción laboral general, están correlacionadas positiva y significativamente entre sí, al igual que en otros estudios similares (Melía y Peiró, 1989a, 1989b) lo que demuestra que la satisfacción laboral es un constructo que puede ser tomado de forma global o multidimensional.

4. CONCLUSIONES

La presentación de los resultados analizados pretende por un lado, conocer los niveles de satisfacción laboral de los socorristas de playa, al tiempo que estudiar las relaciones que la satisfacción laboral y sus dimensiones establecen con el sexo, edad y horas de trabajo semanales de los participantes.

Se ha podido comprobar que los socorristas de playa se encuentran moderadamente satisfechos en su trabajo, por encima de los 4,75 puntos sobre 7, lo que parece indicar que la labor de los gestores y directores de las empresas públicas y privadas no es del todo mala, pero tampoco brillante.

El trabajo del socorrista está incluido en el campo de las emergencias, es un trabajo significativo y con una alta responsabilidad, ya que de él dependen, directa o indirectamente, vidas humanas (Palacios y Barcala, 2012). Por este motivo, el profesional deberá ser respetado, y los responsables de recursos humanos deberán conocer hasta que punto sus trabajadores se encuentran o no satisfechos, estableciendo métodos de evaluación periódicos, y en caso necesario, aplicando medidas que mejoren el clima organizacional del trabajo del socorrista.

De este modo, un socorrista satisfecho y motivado permitirá rendir de forma más eficaz en su trabajo, en una profesión que presenta riesgos objetivos para su integridad física y la de los bañistas, siendo el más grave el ahogamiento.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Abraldes, J. A. y Rubio, J. A. (2004). Estudio de los Recursos Materiales de intervención en las playas de la Región de la Murcia. *Actas del Congreso Asociación Española de Ciencias del Deporte*. Madrid, 14-16 de Marzo.

Abraldes, J. A. (2005). Factores de peligrosidad para la valoración del riesgo de accidentes en las playas. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*, 91, 1-11.

Anaya, D. y Suárez, J.M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22 (2), 219-224.

Bardera, P., Osa, A. y González-Camino, G. (2002). Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y estrés*, 8 (2-3), 275-284.

Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62 (40), 2.420-2.423.

Caballero J. y Salvador, F. (2004). Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. *Revista de educación*, 333, 363-385.

Carrasco, G., Solsona, F., Lledó, R., Pallarés, A., Hurnet, C. (1999). Calidad asistencial y satisfacción de los profesionales: de la teoría a la práctica. *Revista de Calidad Asistencial*, 14: 649-650.

Fernández, M. I., Moinelo, A., Villanueva, A., Andrade, C., Rivera, M., Gómez, J. M. y Parrilla, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74, 139-147.

Fernández, B. y Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería IX (2)*: 57-66.

Fernández, J. P. y Pernas, J. A. (2006). El salvamento acuático, un contenido más dentro del marco curricular de educación física y deporte. Aplicación práctica. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*, 92, 1-14.

Fraser, J., y Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70 (2), 172-188.

Gamero, C. (2007). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, XXXI (3), 415-445.

Herzberg, F., Mausmer, B., y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: Wiley & Sons.

Jackson, C. J.; Potter, A. y Dale, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14, 134-140.

López-Soriano, F., Bernal, L. y Cánovas, A. (2001). Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista Calidad Asistencial*, 16, 243-246.

Martín, M., Campos, A., Jiménez, J.E. y Martínez, J. (2007). Calidad DE vida y estrés laboral: la incidencia del burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 6: 64-77.

Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989a). El cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.

Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989b). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Molina, J.M. y Ávalos, F. (2009). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, 253, 28-33.

Palacios, J. y Varcala, R. (2012). Prevención de accidentes acuáticos y ahogamientos. *EmasF, Revista Digital de Educación Física*, 4, 19.

Peiró, J. M., Silla, I., Sanz-Cuesta, T., Rodríguez-Escobar, J. y García Más, J. L. (2004). La satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis*, 25 (4), 129-140.

Rice, R.W.; Gentile, D.A. y McFAarlin, D.B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.

Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Llorca, J., Herrera, P. y Díaz, A. R. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 19(2): 127-34.

Salgado, J., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.

Fecha de recepción: 22/11/2012
Fecha de aceptación: 22/12/2012