

Gutiérrez-Conejo, M; Campos-Izquierdo, A.; González-Rivera, M.D. (202x). Profile of Physical Activity and Sports Professionals Working on Disability. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte vol. (*) pp. *. <http://cdeporte.rediris.es/revista/>__*

ORIGINAL

PERFIL DE LOS PROFESIONALES DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE QUE TRABAJAN EN DISCAPACIDAD

PROFILE OF PHYSICAL ACTIVITY AND SPORTS PROFESSIONALS WORKING ON DISABILITY

Gutiérrez-Conejo, M.¹; Campos-Izquierdo, A.² y González-Rivera, M.D.³

¹ Licenciada en Ciencias de la Actividad Física y el deporte. Máster en Actividad física y deporte para personas con discapacidad e integración social. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud, Universidad de Alcalá, Madrid (España) maria.gutierrez.conejo@gmail.com

² Profesor titular de Universidad. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio. Universidad Politécnica de Madrid (España) antonio.campos.izquierdo@upm.es

³ Profesora titular de Universidad. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud, departamento de Ciencias Biomédicas. Universidad de Alcalá, Madrid (España) marilin.gonzalez@uah.es

AGRADECIMIENTOS

La investigación es parte del Proyecto de Investigación Fundamental de I+D+i DEP2009-12828 financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (España). Agradecimiento de los autores del artículo a los profesionales que han accedido a realizar la encuesta.

Código UNESCO / UNESCO Code: 531103 Estudios Industriales/Industrial Studies **Code: 531104** Organización de Recursos Humanos / Human Resources Organization. **Clasificación Consejo de Europa / Classification Council of Europe: 1** Administración organización y gestión del deporte / Administration and management of sport organization.

Recibido 8 de mayo de 2021 **Received** May 8, 2021

Aceptado 2 de octubre de 2021 **Accepted** October 2, 2021

RESUMEN

El estudio analiza el perfil formativo y laboral de las personas que desempeñan funciones laborales de actividad física y deporte con personas con discapacidad en España. La metodología es cuantitativa de corte descriptivo, utilizando la entrevista estandarizada por medio de cuestionario para entrevistar personalmente a 214 personas que trabajaban en este sector. Los resultados muestran que este ámbito de desempeño profesional sigue estando ocupado por personas sin la titulación adecuada en su formación inicial y que, dentro de las actividades de formación permanente, asisten preferentemente a cursos. El

análisis de la situación laboral muestra que la mayor parte de las personas trabajan en empresas y un porcentaje significativo de ellas no tiene contrato o es temporal. El estudio muestra la necesidad de profesionalizar la actividad física y el deporte con personas con discapacidad en España partiendo de una adecuada formación inicial y complementada con una sólida y variada formación permanente.

PALABRAS CLAVE: formación, empleo, profesionales, actividad física y deporte, discapacidad.

ABSTRACT

The study analyzes the training and job profiles of physical activity and sports professionals who work with people with disabilities in Spain. Using a descriptive, quantitative methodology, standardized questionnaire-based interviews were conducted with 214 people working in this sector. The results indicate that the professionals do not receive quality initial training and when offered various training activities, they prefer to attend courses. An analysis of the employment status shows that most professionals work in companies, many without a formal employment contract or as temporary staff. Adequate initial training and varied continuing education can fulfill the need for professionalization of physical activity and sport for people with disabilities in Spain.

KEY WORDS: training, employment, professionals, physical activity and sport, disability.

1 INTRODUCCIÓN

La relevancia de la actividad física y el deporte (AFD) en nuestra sociedad se debe a la influencia que ejerce en la salud y en la calidad de vida, la inclusión social, la economía, la sostenibilidad y la educación (European observatorie of sport and employment, 2017). Se trata de un sector dinámico y con gran capacidad de crecimiento, cuyo desempeño profesional se realiza a través de una amplia diversidad de servicios dentro del cual se incluyen todas las edades y poblaciones (Campos-Izquierdo, González-Rivera & Taks, 2016; Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional), sin olvidar el carácter inclusivo de su práctica (Hutzler & Barak, 2017). Este escenario convierte a los profesionales de AFD en pilares fundamentales para su práctica y desarrollo, por ello las personas que desempeñan funciones laborales de AFD han de tener una adecuada formación inicial en AFD (Campos-Izquierdo et al., 2016) debido a que esta formación confiere a las personas las competencias necesarias para realizar un desempeño profesional de calidad (Hortigüela, Pérez-Pueyo & Abella, 2016).

La adaptación del sector de AFD a las transformaciones sociales (Barnet, Segura, Martínez-Ferrer & Guerra, 2015) y los avances experimentados han favorecido la inclusión de las personas con diversidad funcional en las diferentes

modalidades de AFD: terapéutica, educativa, recreativa y deportiva, mejorando la posición y la visibilidad de la AFD con personas con discapacidad en la sociedad (Sanz-Rivas & Reina-Vaillo, 2012). Esta evolución ha evidenciado la falta de profesionalización relacionada con las carencias formativas y competenciales (Barnet et al., 2015), generando preocupación en los expertos del sector de AFD y en los propios profesionales (Díaz del Cueto, 2009; Jiménez-Monteaugado & Hernández-Álvarez, 2013; Nascimento, Rodrigues, Grillo & Merida, 2007; Sanz-Rivas & Reina-Vaillo, 2012).

Una de las finalidades del Estado español debería ser garantizar la calidad, profesionalidad, seguridad y eficiencia de los servicios de AFD, así como la de asegurar y potenciar los diversos beneficios en salud, educación, económicos y sociales que tiene la práctica de AFD, obligando a que sea organizada, diseñada, planificada, dirigida, desarrollada y/o evaluada por personas que tengan la adecuada titulación de AFD (Campos-Izquierdo, 2010, 2016). Por ello, es imprescindible una ley estatal de ordenación del ejercicio profesional de AFD en la que se disponga, entre otros parámetros, a las profesiones de AFD con su ámbito funcional y a la formación inicial (titulación de AFD) obligatoria. Teniendo en cuenta la especificidad y la exclusividad (reserva funcional) de formación y profesiones con una estructura lógica y coherente. Igualmente, esta norma no solo regularía, sino que ordenaría, fomentaría e impulsaría el sector de AFD y al propio sistema formativo y profesional (Campos-Izquierdo, 2010, 2016; Ley 6/2016, de 24 de noviembre por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid). No obstante, en la mayoría de las Comunidades Autónomas existe una ley de regulación del ejercicio de las profesiones del deporte (Cataluña, Extremadura, La Rioja, Madrid, Andalucía, Murcia, Castilla y León, Navarra y Aragón) o están en proceso de elaboración y aprobación; por tanto existe la necesidad de una ley estatal que homogenice las diferentes leyes de regulación autonómicas.

La formación de AFD en España es extensa y está ampliamente diversificada como se muestra en el análisis realizado por Campos-Izquierdo (2016), en el que los diferentes niveles educativos engloban diversas titulaciones heterogéneas de AFD, quedando su contexto formativo (tabla 1).

Tabla 1. Formaciones oficiales de Actividad Física y Deporte en España.

FORMACIÓN	NIVEL EQF
ENSEÑANZAS UNIVERSIARIAS	
Master Universitario de los diferentes ámbitos de actuación profesional. <i>Ej. Máster en Actividades Físicas y Deportivas para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad.</i>	7
Licenciatura o Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Maestro Especialista en Educación Física o Grado en Educación Primaria con mención de Educación Física.	6
FORMACIÓN PROFESIONAL	

Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas. Técnico Superior en Acondicionamiento Físico. Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva. Técnico Deportivo Superior (de cada deporte o modalidad deportiva).	5
Técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre. Técnico en Actividades Equestres. Técnico Deportivo (de cada deporte o modalidad deportiva). Acceso y Conservación en Instalaciones Deportivas.	4
CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	
Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente. Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical. Actividades de natación. Animación físico-deportiva y recreativa. Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad. Fitness acuático e hidrocinesia. Coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos. Instrucción de yoga.	3
Socorrismo en instalaciones acuáticas. Guía por itinerarios de baja y media montaña. Guía por itinerarios en bicicleta. Guía en aguas bravas. Guía por barrancos secos o acuáticos. Guía por itinerarios equestres en el medio natural. Socorrismo en espacios acuáticos naturales. Balizamiento de pistas, señalización y socorrismo en espacios esquiabiles. Conducción subacuática e iniciación en buceo deportivo. Guía de espeleología. Iniciación deportiva en espeleología. Iniciación deportiva en hípica y equestre. Iniciación deportiva en natación y sus especialidades. Iniciación deportiva en vela con embarcaciones de aparejo libre y fijo. Iniciación y promoción deportiva en judo y defensa personal. Iniciación deportiva en la modalidad de salvamento y socorrismo en instalaciones acuáticas. Iniciación deportiva en esgrima. Iniciación deportiva en golf. Iniciación deportiva en piragüismo. Iniciación deportiva en tenis. Iniciación deportiva en karate. Iniciación deportiva en rugby. Iniciación deportiva en taekwondo. Dinamización de actividades recreativas en parques de aventuras en altura. Iniciación deportiva en atletismo. Iniciación deportiva en balonmano. Iniciación deportiva en baloncesto. Iniciación deportiva en escalada.	2
Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas.	1

Nota: tabla adaptada de "A formação dos profissionais da atividade física e esporte na Espanha" de Campos-Izquierdo, 2016, p. 1356.

Del mismo modo, la formación permanente de AFD en España es extensa y heterogénea, siendo esta formación fundamental para la actualización y mejora del conocimiento, de las competencias y del desarrollo profesional (González-Rivera & Campos-Izquierdo, 2014; Mallet, Trudel, Lyle & Rynne, 2009). Se trata de un elemento que contribuye a la empleabilidad (Parlamento Europeo, 2008) y que sirve como complemento a la formación inicial sin ser habilitante para el ejercicio profesional (Campos-Izquierdo, 2016).

En relación a la especificidad de AFD con personas con discapacidad, la propuesta legislativa española se ha orientado hacia la mejora de la formación de los recursos personales, así como hacia el avance en la organización de AFD, aspirando a atenuar uno de los principales problemas de acceso a la práctica de AFD de este colectivo, como es la inadecuada formación de los técnicos y educadores encargados de impartirla (Izquierdo-Gómez & Díaz del Cueto, 2017; Leardy-Antolín, Pérez, Díaz, & Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, 2018). Las leyes de ordenación del ejercicio de las profesiones de AFD de las distintas comunidades autónomas incluyen la garantía de que las personas que trabajen en AFD con personas con discapacidad posean la titulación de AFD correspondiente, obedeciendo así con lo establecido en el artículo cuarto de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y con el compromiso de España de diseñar, desarrollar y poner en práctica políticas, leyes y medidas que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad española (Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008; Leardy-Antolín et al., 2018).

Los estudios que analizan el perfil formativo y/o laboral de las personas que trabajan en AFD son variados y han sido enfocados desde diferentes perspectivas. Es importante destacar la falta de personal cualificado en el desempeño profesional en las diferentes ocupaciones de AFD (Bernabé, González-Rivera & Campos-Izquierdo, 2017; Campos-Izquierdo, 2010, 2016, 2019; González-Rivera, 2015; González-Rivera & Campos-Izquierdo, 2010; Martínez-Serrano, Campos-Izquierdo, Pablos, & Mestre, 2008). Un ejemplo es el estudio realizado por Campos-Izquierdo (2016) en el que se muestra que el 38% de las personas que trabajan desempeñando funciones laborales de AFD en España no tenían en su formación inicial una titulación de AFD.

La escasez de personal cualificado en el desempeño de las funciones laborales de AFD con personas con discapacidad también ha sido reflejada en diversos estudios (Castro, Ng, Novoradovskaya, Bosselut, & Hassandra, 2018; Crawford, 2011; Jiménez-Monteaquedo & Hernández-Álvarez, 2013; Kwon & Block, 2017; Nascimento et al., 2007). A pesar de los avances sociales en este ámbito, se trata de una profesión muy segmentada y que en algunos países sigue estando desarrollada por personas voluntarias (Ferreira & Morgulec-Adamowicz, 2011). Esta circunstancia ha llevado a los expertos a orientar los estudios hacia el intento de establecer estándares formativos ineludibles para los profesionales (Ferreira & Morgulec-Adamowicz, 2011; Klavina & Kudláček, 2011).

Respecto al perfil laboral, se muestra una dualidad donde un gran segmento de las personas que desempeñan funciones de AFD se encuentra en la tendencia de contratación temporal y a tiempo parcial (Campos-Izquierdo, 2005). Esta situación interfiere en la calidad del desempeño profesional de AFD con personas con diversidad funcional y de los propios servicios de AFD. Las personas que trabajan en funciones de AFD con personas con discapacidad también son figuras de apoyo durante la práctica de AFD, siendo un recurso personal clave, que no solo dirige la práctica de AFD, sino que orienta a la persona con diversidad funcional en su desarrollo personal y contribuye en la mejora de su calidad de vida (Schalock & Verdugo, 2007). Por tanto, la formación específica de los profesionales en AFD con personas con discapacidad (Barnet et al., 2015; Martínez-Ferrer, 2004) y la estabilidad de los apoyos durante la práctica de AFD, serán aspectos básicos para dotar a los profesionales de conocimientos, competencias y recursos específicos que les permitan realizar las adaptaciones y los ajustes necesarios durante la práctica de AFD (Hutzler & Barak, 2017).

A partir del análisis del contexto expuesto y considerando la importancia de la formación en AFD y la necesidad de mejora de la situación laboral de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España, el estudio se centra en analizar el perfil formativo y laboral de las personas que desempeñan funciones laborales en este ámbito.

Los objetivos específicos que se plantean para este estudio son:

- Conocer la titulación inicial en AFD, así como la formación permanente de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España.
- Analizar la titulación inicial y la formación permanente de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España según género, edad y experiencia.
- Describir la situación laboral de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España.
- Analizar la situación laboral de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España según género, edad y formación inicial.

2 MÉTODO

2.1 DISEÑO DEL ESTUDIO

La metodología utilizada en el estudio es cuantitativa de corte descriptivo (Fraenkel & Wallen, 2012) con la finalidad de conocer de forma objetiva la realidad social y las características de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España. El procedimiento empleado ha sido la encuesta seccional (Rodríguez, 2002) mediante entrevistas

realizadas de manera presencial por expertos previamente formados, por medio del cuestionario "PROAFIDE" (Campos-Izquierdo, 2011) el cual está dirigido a las personas que desempeñan funciones laborales de AFD en España.

El estudio está incluido dentro del Proyecto de Investigación Fundamental no orientada de I+D+i DEP2009-12828 y cuenta con el informe favorable del comité ético de la Universidad Politécnica de Madrid.

2.2 PARTICIPANTES

El estudio se enmarca dentro de una investigación más amplia en la que se analizan a 2.500 personas que desempeñan funciones laborales de AFD en España. La población considerada para este estudio es de 214 personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España, estas funciones laborales son las de enseñar actividad física y deporte, educación física, actividades extraescolares y contenidos de actividad física y deporte en cursos, así como entrenar deportes individuales o de equipo y entrenar físicamente a personas o grupos. También se incluyen dentro de las funciones laborales de AFD readaptar, recuperar y reeducar físicamente mediante AFD, desarrollar acondicionamiento físico básico en grupo y desarrollar la animación-recreación deportiva (Campos-Izquierdo et al., 2016).

En lo que respecta a las características sociodemográficas de la muestra, de las 214 personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España, el 63% fueron hombres y el 37% fueron mujeres; con un rango de edad comprendido entre los 16 y los 70 años ($M = 32.00$, $SD = 10.019$) (Gutiérrez & Campos-Izquierdo, 2019).

El muestreo fue probabilístico de tipo polietápico por conglomerados estratificado en primera fase (Thomas, 2005). La afijación de la muestra fue proporcional a la distribución de las personas según tamaño demográfico de las comunidades autónomas, provincias y estratos de los municipios de España, llegando a acceder así a todas las personas que estaban desempeñando funciones laborales de AFD (Campos-Izquierdo, 2016). Se realizaron diversos submuestreos para mejorar las estimaciones (Campos-Izquierdo et al., 2016; Thomas, 2005).

2.3 INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para obtener los datos fue la entrevista estandarizada por medio del cuestionario "PROAFIDE" (Campos-Izquierdo, 2011). Se trata de una adaptación y ampliación del cuestionario de Campos-Izquierdo (2005) utilizado en diversas investigaciones previas, siendo validado por especialistas expertos externos al equipo de investigación (Campos-Izquierdo, 2016).

El cuestionario "PROAFIDE" se compone de 57 preguntas cerradas en las que se incluyen las dimensiones sociodemográficas, funciones laborales, desempeño profesional, características formativas y características laborales de

las personas que estaban desempeñando funciones laborales de AFD en España (Campos-Izquierdo, 2011).

Para este estudio las dimensiones utilizadas fueron: las características sociodemográficas que incluyen género y edad, las características formativas relativas a la formación inicial y permanente, y por último las características laborales en las que se incluyen los años de experiencia, tipo de entidad en que se trabaja y su relación laboral. Todas estas dimensiones están relacionadas con los profesionales que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España (Campos-Izquierdo, 2011).

2.4 ANÁLISIS DE LOS DATOS

El análisis utilizado es univariable y bivariable en el que se incluyó el valor de Pearson χ^2 y el Coeficiente de correlación Phi. Se empleó el paquete de programas SPSS para WINDOWS (V 19.0) para el análisis de los datos.

3 RESULTADOS

Los resultados muestran que el 32% de los profesionales que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España no tienen una formación inicial de AFD.

De entre las personas que poseen una formación de AFD, el 26% son Licenciados y graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (LGCAFD), el 19% Maestros especialistas en Educación Física (MEF), el 12% Técnicos Deportivos (TDS), el 10% Técnicos Superiores en Animación de Actividades Físicas y Deportivas (TAFAD) y el 1% son Técnicos en Conducción de Actividades Físico-deportivas en el Medio Natural (TCAFDMN) (tabla 2).

Tabla 2. Formación inicial que tienen las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España.

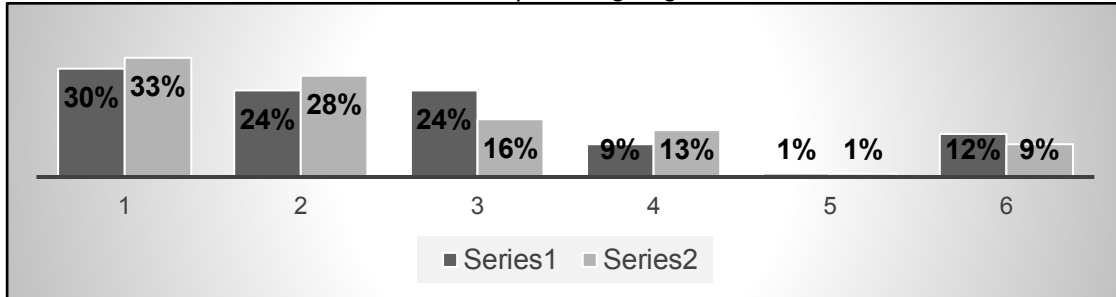
Formación inicial	
Ninguna titulación de actividad física y deporte	32%
Licenciados y graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	26%
Maestros especialistas en Educación Física	19%
Técnicos Superiores en Animación de Actividades Físicas y Deportivas	10%
Técnicos Deportivos (incluye Técnicos deportivos y Técnicos deportivos Superiores)	12%
Técnicos en Conducción de Actividades Físico-deportivas en el Medio Natural	1%

Nota: tabla de elaboración propia.

Respecto al análisis de la formación inicial según género se observa que del total de hombres el 30% no tiene formación de AFD. De entre los hombres que sí

tienen titulación de AFD, el 24% son LGCAFD y otro 24% son MEF. Asimismo, los datos muestran que del total de las mujeres, el 33% está desempeñando funciones laborales de AFD con personas con discapacidad sin titulación de AFD; de las mujeres que sí poseen una titulación de AFD, el 28% son LGCAFD y el 16% tienen una titulación de MEF, siendo mayor el porcentaje de mujeres LGCAFD que el de hombres (figura 1).

Figura 1. Formación inicial de AFD de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD en España según género.



Nota: figura de elaboración propia.

Cabe resaltar que el 39% de las personas mayores de 44 años no tiene una titulación de AFD y que entre las personas con menos de 10 años de experiencia, el 38% tampoco posee una titulación de AFD. Las relaciones entre la titulación de AFD con género, edad y experiencia son estadísticamente significativas ($p < 0,05$), y están entre relación moderada ($\chi^2 = 12,516$; $\Phi < ,242$) y alta ($\chi^2 = 51,298$; $\Phi = ,490$) (tabla 3).

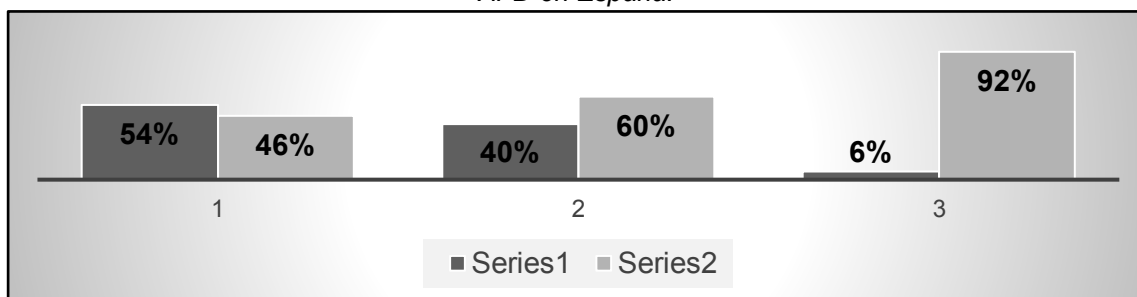
Tabla 3. Formación inicial que tienen las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España según género, edad y experiencia.

		NINGUNA	LGCAFD	MEF	TAFAD	TCAFDMMN	T.D
Género	Hombre	30%	24%	24%	9%	1%	12%
	Mujer	33%	28%	16%	13%	1%	9%
Edad*	16-29	29%	29%	11%	17%	3%	11%
	30-44	29%	22%	33%	7%	1%	8%
	45-70	39%	25%	8%	6%	0%	22%
Experiencia*	<10	38%	22%	17%	12%	3%	8%
	>10	24%	29%	25%	7%	0%	15%

Nota: *Relación significativa ($p < 0,05$) moderada ($\chi^2 = 12,516$; $\Phi < ,242$) y alta ($\chi^2 = 51,298$; $\Phi = ,490$).
Tabla de elaboración propia.

En el análisis de la formación permanente se obtiene que los cursos son la actividad formativa más utilizada. El 54% de las personas han realizado cursos, el 40% han asistido a jornadas y congresos y el 6% ha participado en grupos de trabajo (figura 2).

Figura 2. Formación permanente de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD en España.



Nota: figura de elaboración propia.

Con relación a la formación permanente según género, se obtiene que los cursos son la actividad formativa más utilizada por el 56% de los hombres y por el 51% de las mujeres. También se observa que los hombres asisten más a las jornadas y congresos que las mujeres, por el contrario, las mujeres presentan mayores porcentajes de participación en los grupos de trabajo que los hombres. Asimismo, las personas que más asisten a cursos son menores de 30 años y con menos experiencia, en cambio las personas mayores de 44 años y con más experiencia optan por los grupos de trabajo. Las relaciones de asistencia a cursos, jornadas y congresos y grupos de trabajo con edad y experiencia son estadísticamente significativas ($p < 0,05$), y están entre relación baja ($x^2 = 9,186$; $\Phi = ,207$) y moderada ($x^2 = 22,853$; $\Phi = ,327$); con género no son significativas (tabla 4).

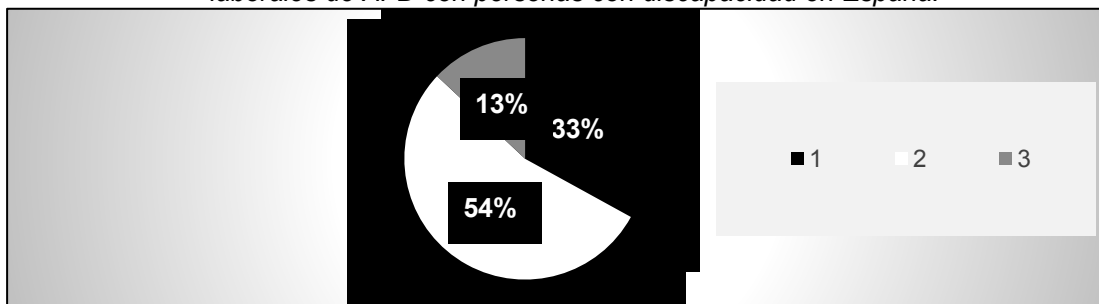
Tabla 4. Formación permanente de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España según género, edad y experiencia.

		Cursos	Jornadas y congresos	Grupos de trabajo
Género	Hombre	56%	42%	2%
	Mujer	51%	37%	12%
Edad*	16-29	59%	41%	0%
	30-44	53%	41%	6%
	45-70	50%	37%	13%
Experiencia*	<10	57%	41%	2%
	≥10	52%	39%	9%

Nota: *Relación significativa ($p < 0,05$), relación baja ($x^2 = 9,186$; $\Phi = ,207$) y moderada ($x^2 = 22,853$; $\Phi = ,327$). Tabla de elaboración propia.

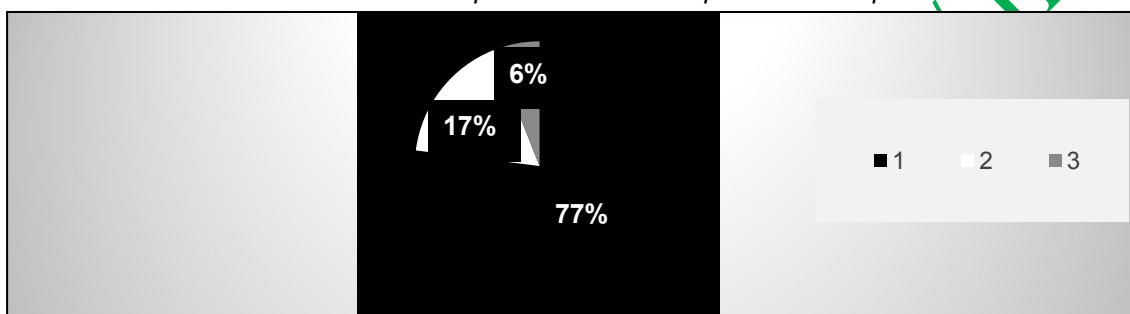
En cuanto a la situación laboral, los datos muestran que el 54% de las personas trabajan en empresas, el 33% en entidades públicas y el 13% trabaja en entidades asociativas (figura 3). Respecto a la contratación, se obtiene que el 77% de las personas tiene contrato, de los cuales el 63% es un contrato indefinido. Se debe destacar que el 17% de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España no tiene contrato (figura 4).

Figura 3. Tipología de organización donde trabajan las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España.



Nota: figura de elaboración propia.

Figura 4. Relación laboral con las organizaciones de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España.



Nota: figura de elaboración propia.

En el estudio también se obtiene que la tipología de entidades y la relación laboral varía según género, entre los hombres el 54% trabaja en empresas y el 29% en entidades públicas. Sin embargo, de entre las mujeres el 55% trabaja en empresas y el 40% en entidades públicas, siendo mayor el porcentaje de mujeres que trabaja en entidades públicas que el de hombres. En la relación laboral se observa que es mayor el porcentaje de hombres sin contrato que el de mujeres (de entre los hombres el 20% trabaja sin contrato y de entre las mujeres son el 12%) (tabla 5).

En relación con la edad, se observa que según avanza la edad disminuye el porcentaje de personas trabajando en empresas y aumenta el de las entidades públicas (el 64% de las personas menores de 30 años trabajan en empresas y el 27% de los mayores de 44 años). Se debe resaltar que las personas mayores de 44 años representan el porcentaje más elevado de personas sin contrato (29%) pero a su vez son los que cuentan con más contratos indefinidos (100%) (tabla 5).

Teniendo en cuenta la tipología de las entidades, se obtiene que los titulados en MEF son los que presentan mayor proporción en las entidades públicas (62%). Es relevante destacar que el 22% de las personas que no tienen una titulación de AFD trabaja desempeñando funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en entidades públicas españolas. Igualmente, los titulados en TAFAD y TCAFDMN representan el mayor porcentaje de personas que trabajan en empresas (73%) seguido por los no titulados en AFD (68%). Asimismo, en el análisis de la situación laboral según la formación se observa que son las

personas con la titulación de MEF las que cuentan con mejores condiciones laborales, con el 92% que trabaja con contrato y el 77% con un contrato indefinido (tabla 5).

Igualmente, cabe resaltar que el 23% de las personas que no poseen titulación de AFD no tienen un contrato laboral y de las que están contratadas el 41% son temporales. Las relaciones de género, edad y titulación de AFD con las entidades de trabajo son estadísticamente significativas ($p < 0,05$), y están entre relación moderada ($\chi^2 = 14,371$; $\Phi < ,403$) y alta ($\chi^2 = 97,568$; $\Phi = ,675$). Las relaciones entre titulación de AFD y relación laboral y tipo de contrato son estadísticamente significativas ($p < 0,05$), y están entre relación leve ($\chi^2 = 8,081$; $\Phi < ,194$) y muy alta ($\chi^2 = 122,096$; $\Phi = ,831$) (Tabla 5).

PENDIENTE DE PUBLICACIÓN / IN PRESS

Tabla 5. Situación laboral de las personas que trabajan en funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España según género, edad y formación.

		Tipología de organizaciones			Relación laboral		Tipo de contrato		
		Entidad Pública	Empresa	Entidades asociativas	Con contrato	Sin contrato	Autónomo	Temporal	Indefinido
Género*	Hombre	29%	54%	17%	73%	20%	7%	37%	63%
	Mujer	40%	55%	5%	83%	12%	5%	36%	64%
Edad*	16-29	19%	64%	17%	80%	19%	1%	51%	49%
	30-44	35%	56%	9%	78%	12%	10%	26%	74%
	45-70	54%	27%	19%	66%	29%	5%	0%	100%
Formación Inicial*	Sin titulación en AFD	22%	68%	10%	65%	23%	12%	41%	59%
	Titulados en LGCAFD	31%	54%	15%	78%	18%	4%	21%	79%
	Titulados en MEF	62%	28%	10%	92%	6%	2%	23%	77%
	Titulados en TAFAD TCAFD MN	15%	73%	12%	88%	8%	4%	37%	63%

Nota: Relación significativa ($p < 0,05$), relación moderada ($\chi^2 = 14,371$; $\Phi < ,403$) y alta ($\chi^2 = 97,568$; $\Phi = ,675$). Relación leve ($\chi^2 = 8,081$; $\Phi < ,194$) y muy alta ($\chi^2 = 122,096$; $\Phi = ,831$). Tabla de elaboración propia.

4 DISCUSIÓN

En el estudio se obtiene que el 32% de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España, no tienen titulación de AFD. Esto demuestra que existe un elevado número de personas que están en ocupaciones de AFD con personas con discapacidad con una inadecuada formación (Castro et al., 2018; Crawford, 2011; Jiménez-Monteaagudo & Hernández-Álvarez, 2013; Kwon & Block, 2017; Nascimento et al., 2007). Desafortunadamente, la falta de formación en AFD es recurrente en las personas que desempeñan funciones laborales en las diferentes ocupaciones de AFD (Campos-Izquierdo, 2016; Campos-Izquierdo et al., 2008; Campos-Izquierdo & González-Rivera, 2010).

Respecto al análisis de la formación permanente se obtiene que el 54% asiste a cursos para complementar la formación inicial, este porcentaje está muy por encima de las personas que acuden a jornadas y congresos y de quienes asisten a grupos de trabajo. Estos resultados son generalizados al resto de ocupaciones de AFD ya que en los estudios de Bernabé et al. (2017), Campos-Izquierdo (2016), Campos-Izquierdo, Lalín y González-Rivera (2010), Salinas, Miranda y Viciano (2006), Soriano y Delgado-Noguera (2011) se muestra que los cursos constituyen la principal actividad de formación permanente. Hay que resaltar que las personas mayores de 44 años poseen una formación permanente más diversificada. Esta situación también se observa en el estudio de Bernabé et al. (2017) en el que las personas con edades más avanzadas y experimentadas acudían a experiencias formativas más variadas. En el estudio de Salinas et al. (2006) también se muestra el interés de los profesionales de AFD con edades más avanzadas hacia la diversificación en la formación permanente.

Es importante tener en cuenta las vías de formación permanente que utilizan las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad, debido a que esta formación está dirigida a perfeccionar los conocimientos y competencias adquiridas durante la formación inicial, siendo un complemento necesario para lograr la excelencia de los profesionales (Campos-Izquierdo, 2016; Soriano & Delgado-Noguera, 2011). Por ejemplo, los Másteres Universitarios sobre AFD con personas con discapacidad pueden ayudar a mejorar de forma específica el desempeño profesional con una formación basada en los conocimientos propios de AFD en relación con las características específicas de cada discapacidad.

En cuanto a las relaciones laborales, se observa que existe un significativo porcentaje de empleo sumergido en este ámbito de AFD, constituyendo un aspecto preocupante para el futuro de la profesión y de los profesionales de la AFD (Campos-Izquierdo, 2010; Garrigós, 2001). Muestra de ello es que el 17% de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España no tienen un contrato laboral. Según género el porcentaje es mayor en hombres que en mujeres, y aumenta en las personas sin titulación y a los mayores de 44 años. Esta ausencia de contratación en la AFD también se ha obtenido en los estudios de Campos-Izquierdo (2005), González-Rivera (2015) y Martínez-Serrano et al. (2008).

Respecto a las entidades, se observa que el 54% de los profesionales que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad trabajan en empresas, constituyendo las principales entidades para el desempeño de esta ocupación. El principal perfil que trabaja en empresas son los titulados en TAFAD y TCAFDMN (73%) y personas sin titulación en AFD (68%). El aumento del desempeño de AFD en entidades privadas ya se observó en los estudios de Campos-Izquierdo et al., (2010) y Campos-Izquierdo y González-Rivera (2010). Respecto al género, en este estudio se observa que el porcentaje de mujeres que trabaja en entidades públicas es del 40%, siendo superior al porcentaje de hombres (29%). Estos resultados son inferiores a los obtenidos en el estudio de Campos-Izquierdo y González-Rivera (2010) en el cual el porcentaje de los LGCAFD que trabajaba en entidades públicas estaba en el 50%. Este descenso en la contratación de profesionales de AFD en entidades públicas ya se obtuvo en los estudios de Almeida (2007) y Augustin (2003). Cabe destacar que el 22% de las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con discapacidad y que trabajan en entidades públicas no tienen titulación de AFD.

5 CONCLUSIONES

En el estudio se obtiene un porcentaje considerable de profesionales que trabaja en AFD con personas con discapacidad que no tiene una titulación de AFD y de entre las personas que sí poseen alguna titulación de AFD, la mayoría son LGCAFD y MEF. En el análisis de la formación inicial según género, edad y experiencia, también se obtienen resultados similares.

De entre los profesionales en general, la principal actividad formativa elegida para la formación permanente son los cursos, siendo también predominante en el análisis realizado según género, edad y experiencia. Asimismo, se ha obtenido que en los profesionales de mayor edad y experiencia aumenta la diversificación de la formación permanente.

Además, se obtiene que estos profesionales trabajan principalmente en empresas y con contrato, aunque se observa que existe empleo sumergido. En cuanto al análisis por género, edad y experiencia los datos son similares, aunque el número de personas sin contrato es mayor cuando no tienen titulación de AFD.

Por tanto, del estudio se puede concluir que en España todavía hay personas que trabajan desempeñando funciones laborales de AFD con personas con discapacidad sin la adecuada titulación de AFD, repercutiendo negativamente en la profesionalización de este ámbito de trabajo, a pesar de la evolución y el reconocimiento social que tiene la AFD adaptada e inclusiva.

El hecho de que las personas que trabajan desempeñando funciones laborales de AFD con personas con discapacidad en España cuenten con una titulación adecuada de AFD avala que los beneficios educativos, de salud y sociales que la AFD aporta, repercutan directamente en las personas con diversidad funcional, garantizando a su vez el acceso a una AFD adaptada a las

necesidades y características de cada persona, favoreciendo por tanto su inclusión a nivel físico-deportivo y social.

Para conseguir todas estas metas sería oportuno seguir trabajando en la creación de políticas que garanticen que todas las personas con discapacidad realicen AFD con personas con una adecuada titulación de AFD. Por ello es necesario incluir la AFD adaptada e inclusiva dentro de los planes de estudio de todas las titulaciones de AFD, así como la implementación de una formación permanente adecuada que cumpla con las necesidades formativas y con las expectativas de todas las personas que desempeñan funciones laborales de AFD con personas con diversidad funcional.

Otro aspecto importante que se debe tener en cuenta es que las personas que desempeñen las funciones laborales en este ámbito, cuenten con unas condiciones laborales adecuadas, propiciando continuidad y estabilidad laboral en el trabajo que se está desarrollando; favoreciendo por tanto ofrecer una respuesta de calidad y adaptada a cada persona en función de sus necesidades.

Por ello, es ineludible la aprobación de una ley estatal de ordenación del ejercicio profesional de la AFD para garantizar la calidad, profesionalidad, seguridad y eficiencia de los servicios de AFD con personas con discapacidad; asegurando y potenciando con la adecuada y frecuente práctica de AFD los beneficios sociales, en salud y en educación. Igualmente, se debería fomentar que los profesionales de AFD posean unas condiciones laborales adecuadas para garantizar continuidad en el puesto de trabajo y en la generación de apoyos a los deportistas, aspecto imprescindible en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, C. (2007). O emprego como profissoes desporto. En J. Olimpo, y J.M.Constantino (Coord.), *Em defesa do desporto* (pp. 123-145) Coimbra: Almedina.
- Augustin, J.P. (2003). *Le sport et ses metiers: nouvelles pratiques et enjeux d'une professionnalisation*. Paris: La Découverte,
- Barnet, S., Segura, J., Martínez-Ferrer, J., & Guerra, M. (2015). Compromiso y trayectoria profesional en técnicos de deporte adaptado. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15 (1), 245-253. <https://doi.org/10.4321/S1578-84232015000100023>
- Bernabé, B., & Campos Izquierdo, A. (2017). *Intervención docente y situación profesional de los recursos humanos de la actividad física y deporte: monitores de fitness y monitores de actividad física y deporte en España*. (Tesis doctoral) Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, España.
- Campos-Izquierdo, A. (2005). *Situación profesional de las personas que trabajan en funciones de actividad física y deporte en la Comunidad Autónoma de Valencia*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Valencia, Valencia.
- Campos-Izquierdo, A. (2010). *Dirección de recursos humanos en las organizaciones de la actividad física y del deporte*. Madrid: Síntesis.
- Campos-Izquierdo, A. (2011). Diseño y validación de la entrevista estandarizada por medio de cuestionario "PROAFIDE. Recursos humanos de la

- actividad física y del deporte" *Actividad física y deporte: ciencia y profesión*, (15), 53-62.
- Campos-Izquierdo, A. (2016). A formação dos profissionais da atividade física e esporte na Espanha. *Movimento*, 22(4), 1351-1364 [Tabla].
- Campos-Izquierdo, A. (2019). Ocupaciones, empleo y perfil de los Graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en España. *Ciencia, Cultura y Deporte*, 14(41), 113-123.
- Campos-Izquierdo, A. & González-Rivera, M. D. (2010). El perfil laboral de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte en la Comunidad Valenciana, España. *Revista da Facultad de Educação Física*, 8(2), 01-18.
- Campos-Izquierdo, A., González-Rivera, M. D. & Taks, M. (2016). Multifunctionality and occupations of sport and physical activity professionals in Spain. *European Sport Management Quarterly*, 16(1), 106-126. <https://doi.org/10.1080/16184742.2015.1108990>.
- Campos-Izquierdo, A., Lalín, C., & González-Rivera, M.D. (2010). Situación profesional del readaptador físico-deportivo en la Comunidad Valenciana. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 21(6), 254-268.
- Castro, O., Ng, K., Novoradovskaya, E., Bosselut, G., & Hassandra, M. (2018). A scoping review on interventions to promote Physical Activity among adults with Disabilities. *Disability and Health Journal*, 11(2), 174-183. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2017.10.013>
- Crawford, S. (2011). An examination of current Adapted Physical Activity provision in Primary and Special Schools in Ireland. *European Physical Education Review*, 17(1), 91-109. <https://doi.org/10.1177/1356336X111402260>
- Díaz del Cueto, M. (2009). Percepción de competencia del profesorado de Educación Física e inclusión. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 9(35), 322-348.
- European Observatory of sport and employment (2017). Annual activity report 15th anniversary European observatoire of sport and employment. Lyon: EOSE.
- Ferreira, J.P., & Morgulec-Adamowicz, N. (2011). Academic standards for APA professionals in sport: a reflexive approach in Europe. *European Journal of Adapted Physical Activity*, 4(2), 17-33. <https://doi.org/10.5507/euj.2011.006>
- Fraenkel, J.R., & Wallen, N.E. (2012). *How To Design and Evaluate Research in Education (8th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Garrigós, F. (2001). La regulación del ejercicio de la profesión como activo en el desarrollo de la economía del deporte. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 1(3), 188-196.
- González-Rivera, M.D. (2015). La situación profesional, laboral y demográfica de los recursos humanos en la actividad física y el deporte en España: La población inmigrante. *Actividad Física y Deporte: Ciencia y Profesión*, (23), 19-25.
- González-Rivera, M.D. & Campos-Izquierdo, A. (2010). La intervención didáctica del docente del deporte escolar según, su formación inicial. *Revista de Psicodidáctica*, 15, 101-120.

- González-Rivera, M.D. & Campos-Izquierdo, A. (2014). *Intervención docente en Educación Física en Secundaria y en el deporte escolar*. Madrid: Síntesis.
- Gutiérrez, M., & Campos-Izquierdo, A. (2019). Professionals of physical activity and sport working with people with disabilities according to gender and age. *International Association of Physical Education and Sport for Girls and Women (IAPESGW) International Congress*, Madrid.
- Hortigüela, D., Pérez-Pueyo, A., & Abella, V. (2016). ¿Cómo Perciben las Competencias Básicas los Docentes? Estudio cualitativo sobre su incorporación como herramienta de aprendizaje. *Qualitative research in education*, 5(1), 25-48. <https://doi.org/10.17583/qre.2015.1348>
- Hutzler, Y., & Barak, S. (2017). Self-efficacy of physical education teachers in including students with cerebral palsy in their classes. *Research in Developmental Disabilities*, 68, 52-65. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.07.005>
- Izquierdo-Gómez, R., & Díaz del Cueto, M. (2017). Joven con Síndrome de Down y natación recreativa: posibilidades hacia la inclusión. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 17(65), 43-62. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2017.65.003>
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. 21 de abril de 2008. Boletín Oficial del Estado núm. 96, de 21 de abril de 2008, pp. 20648 a 20659. <https://www.boe.es/eli/es/ai/2006/12/13/1>
- Jiménez-Monteaquedo, M., & Hernández-Álvarez, J. (2013). La formación inicial para una Educación Física Inclusiva: Situación, prospectiva y competencias. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 13(51), 471-494.
- Klavina, A., & Kudláček, M. (2011). Physical education for students with special education needs in europe: findings of the EUSAPA project. *European Journal of Adapted Physical Activity*, 4(2), 46-62. <https://doi.org/10.5507/euj.2011.008>
- Kudlacek, M., & Barrett, U. (2011). Adapted physical activity as a profession in Europe. *European Journal of Adapted Physical Activity*, 4(2), 7-16. <https://doi.org/10.5507/euj.2011.005>
- Kwon, E. H., & Block, M.E. (2017). Implementing the adapted physical education E-learning program into physical education teacher education program. *Research in Developmental Disabilities*, 69, 18-29. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.07.001>
- Leardy-Antolín, L., Pérez, J., Díaz, E. & Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (2018) *Libro blanco del deporte de personas con discapacidad en España*. Madrid: Cinca.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado núm.147, de 20 de junio de 2002. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/06/19/5/con>
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado núm. 295, de 10 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2013/12/09/8/con>

- Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid. Boletín oficial de la Comunidad de Madrid núm. 300, de 15 de diciembre de 2016. <https://www.boe.es/eli/es-md/l/2016/11/24/6/con>
- Mallett, C.J., Trudel, P., Lyle, J., & Rynne, S.B. (2009). Formal vs. Informal Coach Education. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 325-364. <https://doi.org/10.1260/174795409789623883>
- Martínez-Ferrer, J.O. (2004). Paper de l'activitat física i l'esport adaptat en la normalització de les persones discapacitades. *Aloma: Revista de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna*, (13), 13-23.
- Martínez-Serrano, G., Campos-Izquierdo, A., Pablos, C., & Mestre, J.A. (2008). *Los recursos humanos de la actividad física y del deporte: funciones y características sociodemográficas, laborales y formativas*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Nascimento, K.P., Rodrigues, G.M., Grillo, D.E., & Merida, M. (2007). A formação do professor de educação física na atuação profissional inclusiva. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte* 6(3), 53-58.
- Orden ECI/3857/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Maestro en Educación Primaria. Ministerio de Educación y Ciencia. Boletín Oficial del Estado núm. 312, pp. 53747 a 53750. <https://www.boe.es/eli/es/o/2007/12/27/eci3857>
- Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial. Ministerio de Educación y Ciencia. Boletín Oficial del Estado núm. 268, pp. 45945 a 45960. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/10/24/1363>
- Real Decreto 567/2020, de 16 de junio, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifica el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre. Boletín Oficial del Estado núm. 185, pp. 47752 a 47888. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/06/16/567>
- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente 2008. Diario Oficial de la Unión Europea.
- Resolución de 18 de septiembre de 2018, por el que se establecen recomendaciones para la propuesta por las universidades de memorias de verificación del título oficial de Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Ministerio de Educación y Ciencia. Boletín Oficial del Estado núm. 228, pp. 91209 a 91217. [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/09/18/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/09/18/(1))
- Rodríguez, J. (2002). La muestra: teoría y aplicación. En F. Alvira, M. García Ferrando y J. Ibáñez (Comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (ed. 3ª) (pp. 445-482). Madrid: Alianza editorial.
- Salinas, F., Miranda, M.T. & Viciano, J. (2006). La planificación de la educación física en su etapa de formación inicial. Estudio comparativo de los

- docentes de Murcia y España. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 2(4), 3-12. <https://doi.org/10.12800/ccd.v2i4.171>
- Sanz-Rivas, D. & Reina-Vaillo, R. (2012). *Actividades físicas y deportes adaptados para personas con discapacidad*. Barcelona: Paidotribo.
- Schalock, R. L. & Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38(4), 21-36.
- Soriano, A., & Delgado-Noguera, M.A. (2011). Buenas prácticas profesionales en la enseñanza de la educación física. Formación inicial y actualización. Un estudio exploratorio. *Journal of Movement and Health*, 12(1), 8-15.
- Thomas, J.R. (2005). *Research methods in physical activity (5th ed.)*. Champaign, Illinois: Human Kinetics.

Número de citas totales / Total references: 50 (100%)

Número de citas propias de la revista / Journal's own references: 4 (8%)

PENDIENTE DE PUBLICACIÓN / IN PRESS