

Estrada-Marcén, N.; Ruiz-Huidobro, A.; Casterad-Seral, J.; Cid-Yagüe, L. (2022). Female Fitness Professionals: A Case Study in the City of Huesca (Spain). Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte vol. 22 (87) pp. 595-614  
[Http://cdeporte.rediris.es/revista/revista87/artanalisis1379.htm](http://cdeporte.rediris.es/revista/revista87/artanalisis1379.htm)  
DOI: <https://doi.org/10.15366/rimcafd2022.87.011>

## ORIGINAL

### SITUACIÓN DE LAS PROFESIONALES DEL FITNESS: ANÁLISIS DE CASO DE LA CIUDAD DE HUESCA (ESPAÑA)

### FEMALE FITNESS PROFESSIONALS: A CASE STUDY IN THE CITY OF HUESCA (SPAIN)

Estrada-Marcén, N.<sup>1</sup>; Ruiz-Huidobro, A.<sup>2</sup>; Casterad-Seral, J.<sup>3</sup> y Cid-Yagüe, L.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Doctora, Facultad de Ciencias de la Salud y el Deporte. Universidad de Zaragoza (España)  
[nereaes@unizar.es](mailto:nereaes@unizar.es)

<sup>2</sup> Egresada, Facultad de Ciencias de la Salud y el Deporte. Universidad de Zaragoza (España)  
[aitanaruiz@hotmail.com](mailto:aitanaruiz@hotmail.com)

<sup>3</sup> Doctor, Facultad de Ciencias de la Salud y el Deporte. Universidad de Zaragoza (España)  
[jcaster@unizar.es](mailto:jcaster@unizar.es)

<sup>4</sup> Doctora, Departamento de Educación Física, Deporte y Motricidad Humana. Universidad Autónoma de Madrid (España) [lourdes.cid@uam.es](mailto:lourdes.cid@uam.es)

**Código UNESCO / UNESCO code:** 630909 Posición social de la mujer / Women's social position

**Clasificación del Consejo de Europa:** 16. Sociología del deporte / Sociology of sport

**Recibido** 23 de abril de 2019 **Received** April 23, 2019

**Aceptado** 16 de febrero de 2020 **Accepted** February 16, 2020

## RESUMEN

La situación laboral de la mujer en España ha sufrido una gran evolución y a pesar de que hay estudios que indican las diferencias en las trayectorias laborales en función del género, apenas analizan el sector del Fitness. Nuestro objetivo es describir la situación laboral de la mujer en este ámbito y sus condiciones conociendo su percepción acerca de posibles desigualdades a raíz del género. Para ello se ha empleado una metodología cuantitativa de corte descriptivo, realizándose un estudio transversal basado en la aplicación de un cuestionario autoadministrado de diseño propio. Las 33 mujeres de Huesca (España) que participaron en el estudio muestran un sector joven y con formación universitaria, pero perciben mayores dificultades para ser contratadas, para promocionar, y para conciliar, que los hombres.

**PALABRAS CLAVE:** Fitness, Mujer, Condiciones Laborales, Maternidad, Igualdad.

## **ABSTRACT**

The situation of women in the labour market in Spain has undergone a great evolution, and although there are some studies on the differences in professional careers depending on gender, fitness has been scarcely analysed. Our objective is to describe the situation of women in the labour market in this field and their conditions by understanding their perception about possible gender inequality. To this end, a descriptive quantitative methodology has been used, carrying out a cross-sectional study based on the application of a self-administered questionnaire of own elaboration. The 33 women from Huesca (Spain) who participated in the study represent a young and university-educated sector, but nevertheless, they seem to encounter greater difficulties to be hired, to get promoted, and to achieve work-life balance than men.

**KEYWORDS:** Fitness, Woman, Working Conditions, Maternity, Gender Equality.

## **1. INTRODUCCIÓN**

En las últimas décadas la inserción de las mujeres en el mundo laboral se ha visto elevada y su participación en la economía del país está logrando gran importancia, tanto en el trabajo por cuenta ajena como en el trabajo autónomo y mujer emprendedora (López y Santos, 2013). A pesar de que la situación laboral de la mujer ha sufrido una gran evolución, todavía se mantienen en la sociedad española diferencias en función del género en lo relativo a las trayectorias laborales, así como en relación con las características de la participación (Alcañiz, 2017). Las trayectorias laborales de la mujer han sido de ruptura (priorización del cuidado familiar y abandono del empleo) o de ajuste (modificación la actividad laboral). Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2019), en marzo de 2020 el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ascendió a 8.978.764 trabajadoras, la cifra más elevada desde 2007. La mujer actualmente representa el 46,64% del total de la ocupación en nuestro país. La representación femenina en el conjunto de la afiliación registró así un ligero incremento interanual como consecuencia de un aumento de trabajadoras, provocando una ligera reducción de la diferencia entre hombres y mujeres en la afiliación. Sin embargo, si observamos los datos de paro, hay 1,89 millones de mujeres en situación de desempleo frente al 1,35 millones de hombres registrados en los servicios públicos de empleo. Otros datos que nos aporta el SEPE son los registros de excedencia por cuidado familiar; se registraron en 2019 un total de 59.446 excedencias por cuidado laboral, correspondiendo el 86,96% a mujeres.

En España, desde distintos Gobiernos se ha declarado la necesidad de igualdad entre hombres y mujeres, principio jurídico universal reconocido en diversos

textos internacionales sobre los derechos humanos. Para ello, en 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En dicha ley se busca la eliminación de todo acto discriminatorio de la mujer desde la perspectiva de género.

Pero aunque la sociedad ha avanzado significativamente y parece que las políticas actuales buscan resolver posibles brechas entre géneros en el ámbito laboral, es fácil encontrar desigualdades en el día a día que afectan a la situación real de las mujeres en la sociedad española. Exponen López y Santos (2013) que son las mujeres las que tienen una tasa mayor de desempleo, contratación temporal o trabajo a tiempo parcial y perciben un salario menor a igual trabajo que los hombres. Álvarez (2002) afirma que la decisión de participación de la mujer en el mercado laboral viene determinada por el nivel de educación, por el número de hijos y por las circunstancias más o menos favorables del mercado de trabajo, además de otros como la presencia de otros familiares en el hogar o la existencia de centros dedicados al cuidado de los niños, aspectos que no parecen condicionar en igual medida la participación del hombre en la actividad laboral. Desde una perspectiva de género, explican Borrás, Carrasquer, Moreno y Torns (2012), las trayectorias laborales serán distintas para mujeres y hombres debido a que las mujeres, junto con los factores estructurales que afectan también a los hombres, añaden el desempeño de los cuidados mientras que los hombres, prioritariamente, se centran en su rol de proveedor.

Padilla (2002) resume la situación laboral de la mujer caracterizada por una baja tasa de ocupación laboral, la existencia de fuertes diferencias salariales entre mujeres y hombres, una elevada temporalidad producida por motivos familiares y una alta tasa de desempleo. Alcañiz (2017) mantiene que la presencia de las mujeres en el mundo laboral se caracteriza por ser más precaria, trabajos realizados a jornada parcial, temporal, con pocas posibilidades de promoción y poco pagados. La mayoría de las mujeres se encuentran inmersas en un trabajo a tiempo parcial al no encontrar un empleo a tiempo completo, no por su voluntad, expone Otaegui (2014).

En relación con la maternidad, parece que ha sido y sigue siendo la principal causa de discriminación de la mujer en el mundo laboral. Martínez (2017) distingue esta discriminación en tres aspectos diferenciados: el acceso al empleo, la permanencia en el empleo y la brecha salarial por la maternidad. Las mujeres al introducirse en el mundo laboral, sin abandonar el cuidado de los hijos, deben desarrollar estrategias de conciliación de ambas tareas, condicionando la trayectoria laboral e influyendo en las características de su desempeño en el empleo (Borrás et al., 2012). A pesar de la existencia de políticas de conciliación, Bote y Cabezas (2012) afirman que el impacto de las decisiones de maternidad en la participación en el mercado laboral es muy desigual para hombres y mujeres, ya que las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo dentro del hogar, considerando así la maternidad como el fin de su carrera profesional. El coste de la maternidad es muy alto para las mujeres, dándose incluso el abandono del empleo. Como alternativa, exponen Bote y Cabezas (2012), se incentivan formas flexibles de trabajo, como es el caso de los contratos a tiempo parcial, y la potenciación de servicios de cuidados a los hijos. Estas formas flexibles de trabajo se ofrecen

tanto a hombres como a mujeres, pero es el género femenino el que más recurre a esta flexibilización del empleo.

Si nos referimos de forma concreta a la situación laboral de la mujer en el sector del Fitness, todo apunta a que tiene un papel diferenciado del hombre. En 2003, López de Viñaspre, Rodríguez y Boned, afirman una presencia superior de hombres que de mujeres en el sector del Fitness. Estudios como Boned, Felipe, Barranco, Grimaldi-Puyana y Crovetto (2015), Campos, González, Pablos y Mestres (2013), y Campos-Izquierdo (2019), apuntan a que el perfil sociodemográfico del profesional del Fitness español se caracteriza por ser hombre, presentar una edad inferior a 30 años, por tener alguna titulación universitaria o con estudios de formación profesional y ser trabajador de una empresa. El estudio de Estrada-Marcén, Sanz-Gonzalo, Casterad-Seral, Simón-Grima y Roso-Moliner (2019) apunta a una ligera superioridad numérica del hombre frente a la mujer en el ámbito laboral del Fitness, aunque con unas cifras muy igualadas. Sí parece haber más diferenciación en cuanto a las labores realizadas por hombres y mujeres en este sector profesional; los puestos de monitores de clases colectivas se caracterizan por estar ocupados por hombres y mujeres, sobre los 30 años de edad, aunque una parte de estos no tenga estudios superiores reglados en Educación Física y Deporte (Juan-Llamas, 2015). Boned et. al (2015) exponen la existencia de un mayor número de hombres que de mujeres en puestos de sala, entrenamiento personal y en puestos de coordinación y dirección, mientras que, como confirman Gallardo y Campos (2011), las mujeres predominan en actividades orientadas al cuidado y mantenimiento de la forma física en grupo.

A nivel de emprendimiento, el estudio empírico sobre el emprendimiento de Leoni y Falk (2010) confirma que las mujeres presentan una menor intención o probabilidad de emprender que los hombres en el ámbito de la actividad física, pudiéndose observar esta brecha de género. Pero la situación laboral de la mujer en este sector ha sido muy poco estudiada hasta el momento, por lo que quedan muchas dudas por resolver, y es por lo que nos planteamos la necesidad de realizar el presente trabajo. En referencia a la trayectoria laboral de la mujer en el fitness, no se ha encontrado esta perspectiva de análisis en la bibliografía.

Este estudio busca como objetivos describir la situación laboral de la mujer en el sector profesional del Fitness en la ciudad de Huesca, analizar sus características, sus condiciones laborales, y conocer su percepción acerca de posibles desigualdades a raíz del género. Se pretende que nuestro trabajo pueda servir como precedente o base para futuras investigaciones sobre la situación laboral de la mujer en el sector profesional del Fitness a nivel nacional. La ciudad de Huesca, población donde se contextualiza este estudio, se encuentra según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2021 entre los municipios españoles con una población entre los 50001 y 100000 habitantes, lo que supone un censo cercano a la media nacional.

## 2. METODOLOGÍA

### Diseño e instrumento

Para realizar el análisis de caso se ha empleado una metodología cuantitativa de corte descriptivo, realizándose un estudio transversal basado en la muestra.

Tras plantear los objetivos, se creó un cuestionario para recoger la información. Debido a la falta en la bibliografía de cuestionarios validados en torno a este tema, el instrumento utilizado es de diseño propio, partiendo de otros cuestionarios aplicados previamente en el ámbito profesional del Fitness, (Boned, Felipe, Barranco, Grimaldi-Puyana y Crovetto, 2015; Estrada-Marcén, Sanz-Gonzalo, Casterad-Seral, Simón-Grima y Roso-Moliner, 2019; García, 2011). Un primer borrador del instrumento fue diseñado, siendo el mismo sometido al juicio de un panel de expertos. 3 mujeres profesionales del Fitness en activo y una profesora doctora universitaria experta en Fitness depuraron el contenido. Se realizó una prueba piloto con 10 mujeres trabajadoras en activo del sector de otras localidades, verificando la adecuada comprensión de los ítems y el tiempo de duración aproximado de la encuesta, no teniendo finalmente que realizar modificaciones en el mismo. Se pretendía con esta herramienta realizar preguntas sobre una muestra de la población estudiada con la finalidad de producir descripciones de diversos aspectos en torno a la situación de la mujer en el ámbito laboral del Fitness. Se contemplaban en el cuestionario preguntas tanto de tipo abierto (párrafo y respuesta corta) como cerrado (casillas de verificación, desplegables y selección múltiple), siendo la mayoría de los ítems del primer tipo.

El cuestionario estaba compuesto por tres apartados claramente diferenciados: datos sociodemográficos, situación laboral de la mujer en el ámbito del Fitness y maternidad. El primer apartado, con once ítems, se centraba en conocer los datos sociodemográficos de las participantes, para poder así describir las características de las mujeres que trabajan en el sector del Fitness en la ciudad de Huesca. El segundo apartado, con dieciséis ítems, tenía por finalidad conocer la situación laboral de la mujer en el sector del Fitness desde el punto de vista personal de cada participante, pretendiendo de esta forma describir las condiciones laborales que tienen las mujeres del sector, estableciendo posibles desigualdades entre géneros, y conocer, desde el punto de vista de las participantes, las desigualdades a las que se han tenido que enfrentar o de las que han sido testigo. Finalmente, el tercer y último apartado, con trece ítems, solamente lo debían rellenar aquellas mujeres que hubieran pasado por el proceso de maternidad. Se buscaba establecer los posibles efectos negativos de la maternidad en su vida profesional, y comprobar si, bajo el punto de vista de las trabajadoras, la paternidad conlleva los mismos efectos en el caso de los hombres.

Se contactó con las participantes a través de redes sociales como Instagram, de correo electrónico y/o la aplicación Whatsapp, con la colaboración de algunos de los centros de Fitness donde trabajaban. Se les informó sobre la finalidad del estudio, y se solicitó su consentimiento para proceder al envío de la encuesta. Este contacto previo se realizó con la totalidad de la muestra, aunque finalmente

33 mujeres accedieron a participar. Se trataba de un cuestionario auto-administrado, en versión on-line.

El cuestionario se aplicó a través de *Google Forms*, incluida en la suite de oficina de *Google Drive*. La encuesta se iniciaba con un breve mensaje donde se explicaba la finalidad del estudio, las características del cuestionario, detallando además los criterios de inclusión. Tras este mensaje, se incluyó una casilla de verificación para que la participante diera su consentimiento para el tratamiento de los datos con fines de investigación. El trabajo de campo se llevó a cabo durante el periodo comprendido entre abril y mayo de 2020, en el que la mayoría de las participantes no estaban desarrollando su labor profesional por la situación sanitaria del momento.

## **Participantes**

La población objeto de estudio estuvo integrada por las mujeres profesionales del sector del Fitness en activo contratadas por centros de Fitness de la ciudad de Huesca. Debían formar parte del Staff técnico de cualquier centro de Fitness, cubriendo alguno de los siguientes puestos: Directora técnica, Coordinadora, Técnico en sala de Fitness. Técnico de clases colectivas o Entrenadora personal.

Para conocer el tamaño del universo de estudio, se contactó con las sedes locales de la Seguridad Social, de la Oficina de Empleo, con la Sección de Integración de Sistemas de Información del INAEM, con la Dirección General de Trabajo de Aragón y con el Instituto Aragonés de Estadística. Dichas entidades no nos proporcionaron un censo, y las fuentes a las que nos remitían no nos permitieron obtener el tamaño de la población de estudio. Finalmente se optó por contactar con la totalidad de los centros de Fitness de la ciudad de Huesca. Para localizar el número de centros totales de Fitness de la ciudad de Huesca, se partió del mismo procedimiento empleado anteriormente en otros trabajos (Estrada-Marcén, Sanz.Gonzalo, Simón-Grima, Casterad-Seral y Roso-Moliner, 2019; García, 2011), de modo que se logró un listado con un total de 38 instalaciones. De estos 38 centros obtenidos, se eliminaron todos aquellos en los que la labor profesional se centraba en artes marciales, meditación, fisioterapia, baile, escalada o simplemente eran clubes deportivos o instalaciones como pabellones o pistas de atletismo; disminuyendo la lista a 20 centros. Después se eliminaron aquellos centros que ya habían cesado su actividad (2 centros).

Se contactó con los 18 centros resultantes vía e-mail o telefónica para conocer el número de mujeres que trabajaban en ellos, desempeñando tareas vinculadas con el Fitness, Finalmente se obtuvo la cifra de 36 mujeres desempeñando funciones propias del sector del Fitness en la ciudad de Huesca, de forma que la amplitud del universo de muestreo se estimó finalmente en 36 profesionales. De dicha población se extrajo una muestra de 33 participantes, lo que permitió obtener datos representativos a nivel global con un intervalo de confianza del 95 % ( $3\sigma$ ) y un margen de error muestral del  $\pm 5$  % según el cálculo para hallar tamaños muestrales en poblaciones finitas ofrecido por Sierra (2001).

Las participantes en este trabajo presentaron una edad media entre los 29 y los 30 años (M=29,6; DT=7,54) dentro del rango comprendido entre los 18 y los 47 años.

### **Tratamiento de los resultados**

Las respuestas obtenidas en el cuestionario desde *Google Forms*, se recogieron y organizaron automáticamente a través del software *Microsoft Excel*. Posteriormente, se trasladaron los datos al paquete estadístico *SPSS* versión 22.0 para poder analizarlos. Se realizó un análisis de los datos de tipo descriptivo, obteniendo frecuencias y porcentajes, o medias y desviaciones típicas, en función de la naturaleza de los datos. Se aplicó en algunos casos para verificar la independencia de dos variables entre sí la prueba  $\chi^2$  de Pearson, para un nivel de significancia del 5%. Se emplearon gráficos de barras y sectores realizados a través de *Microsoft Excel* para presentar determinados resultados de forma más visual.

### **3. RESULTADOS**

El 44% de las profesionales tienen 25 años o menos, seguidas por un 23% en el rango de 26 a 30 años, un 13 % de profesionales entre los 31 y los 35 años, siendo el resto mayores de 35 años. El máximo de edad es de 47 años.

#### **Formación oficial y extraoficial**

En cuanto a formación deportiva oficial destaca el elevado nivel hallado. El 54% posee formación universitaria: el 44% graduadas en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (CCAFD) y el 10% licenciadas en Magisterio de Educación Física. Es de destacar sin embargo que un 23 % de la muestra desempeña su labor sin tener ninguna formación oficial deportiva. A nivel de formación no oficial vinculada al ámbito del Fitness, el 73% de las profesionales asegura tener alguna formación de este tipo, destacando entre las más frecuentes las de Zumba, de K-Stretch, de algún programa de Les Mills, o alguna de las formaciones que se imparten o se han impartido en torno a las actividades de Ciclo Indoor, Pilates, aeróbic o step, o de entrenador personal.

Cuando consultamos a las participantes sobre si hay equilibrio respecto al número de formadores del género masculino y femenino en el ámbito del Fitness, encontramos que el 50% considera que hay equilibrio entre formadores hombres y mujeres, mientras que el 43% está de acuerdo en que hay más formadores hombres, y el 7% más mujeres. Exponen los argumentos siguientes:

*“Cuando yo empecé siempre eran más los hombres que formaban y mujeres las que se formaban. En la actualidad está más igualado”.*

*“Desde mi propia experiencia, en cuanto a formaciones más enfocadas al entrenamiento personal o a la gestión y coordinación de centros, hay más hombres impartiendo dichas formaciones. Las mujeres en formaciones más enfocadas a disciplinas específicas: actividades colectivas, etc...”.*

## Tipo de contrato

Atendiendo al tipo de contrato, el 80% trabaja por cuenta ajena, mientras que el 20% trabaja por cuenta propia como autónoma. Del 80% que trabaja por cuenta ajena, el 67% tiene un contrato a tiempo parcial frente al 13% de tiempo completo.

## Funciones desarrolladas

En relación a la ocupación que desempeñan dentro del centro de Fitness, podemos analizar dos aspectos diferenciados: el número de ocupaciones de cada profesional, y la frecuencia de cada uno de los puestos, diferenciando entre altos puestos como propietaria o coordinadora del centro y el resto de puestos como entrenadora personal, monitora de clases colectivas, monitora de sala u otros. La función más desempeñada con diferencia entre las mujeres que trabajan en los centros de Fitness de Huesca es la de monitora de clases colectivas (76%), seguida de las ocupaciones de monitora de sala de musculación (36%) y entrenadora personal (33%). Hay un bajo porcentaje de mujeres que sean las propietarias o coordinadoras del centro (15%).

Atendiendo al número de ocupaciones que desempeñan las profesionales en los centros de Fitness de Huesca, observamos que un 34% desempeña una única función, un 43% dos ocupaciones, un 10% tres, otro 10% cuatro, y finalmente un 3% seis ocupaciones. También consideramos de interés resaltar que tan solo un 33% de las mujeres trabaja en una única instalación; un 27% trabaja en dos, un 20% en tres, un 13% en cuatro, y finalmente un 7% en cinco instalaciones distintas.

Al consultar si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación de altos cargos (director, coordinador, etc.), el 73% opina que son más hombres los que ocupan estos puestos en el ámbito del Fitness, mientras que un 27% defiende que hay equilibrio. A la hora de argumentar su respuesta, obtenemos este tipo de opiniones entre nuestras participantes:

*“Yo como propietaria de centro elegiría antes a un hombre que a una mujer, porque un embarazo, más la posterior crianza de un hijo, teniendo en cuenta la falta total de conciliación familiar que existe por parte del Gobierno, puede hacer polvo a una pequeña instalación deportiva. Un estudio no podría soportar una baja de un año o reducción de jornada con las leyes actuales. Una gran empresa puede, pero perdiendo productividad y dinero”.*

*“Aunque ya se vaya viendo mujeres en puestos directivos del sector Fitness, todavía queda mucho machismo e incredulidad en la capacidad de dirigir de una mujer”.*

*“(...) se exige mucha dedicación al puesto de trabajo y si decides dedicarte a tener hijos la cosa se complica. En mi caso he decidido dedicarme a mi trabajo”.*

## **Percepción de sus condiciones laborales**

Podemos analizar la remuneración que reciben las profesionales analizando este aspecto desde dos parámetros: cuantía mensual o cuantía por hora trabajada. Si analizamos la remuneración mensual de las profesionales, un 64% recibe menos de 1000 Euros (€) por su trabajo en los centros de Fitness. Un 27% de las encuestadas percibe menos de 500 €, un 10% percibe entre 500 y 750 € mensuales, y un 27% entre 750 y 1000 €. Un 23% percibe un sueldo comprendido entre los 1000 y los 2000 €, siendo entre estas cifras el rango más frecuente el que va de los 1250 a los 1500 € (13%). Tan solo un 13% recibe más de 2000 €, siendo las que lo perciben las propietarias de los centros y trabajadoras con alto nivel de cualificación profesional. (Media = 1070,15; DE = 780,7). Hay que recordar que gran parte de las profesionales tenía contratos parciales.

En cuanto al precio cobrado por hora trabajada, la cantidad media se sitúa en torno a los 10,5 € (Media=10,42; DE=5,79). El 78% de las participantes manifiesta percibir una cantidad inferior a los 10 € (un 22% hasta 6 €, un 28% entre 7 y 8 €, y un 30% entre 9 y 10 €). Además, tan solo un 7% percibe entre 13 y 14 € por hora, y otro 4% entre 17 y 18 €. Finalmente, un 14% percibe 20 € o más, estando en este grupo las propietarias de los centros y profesionales de alta cualificación.

Cuando se pregunta a las participantes sobre cómo han evolucionado sus condiciones laborales a lo largo del tiempo, el 47% afirman que éstas han mejorado con el tiempo, un 33% percibe que están igual que cuando comenzaron, y un 20% manifiesta que han empeorado con respecto a sus inicios. En relación a su sueldo, el 60% considera que su actividad está “muy mal remunerada”, el 30% la considera “mal remunerada”, y tan solo un 10% defiende que está “bien remunerada”.

En cuanto a las diferencias que observan entre sus condiciones laborales y las de un hombre, el 77% coincide en que los hombres tienen las mismas condiciones a nivel de contratación que las mujeres, frente al 33% que defienden que los hombres tienen mejores condiciones laborales, y en relación a la remuneración, el 83% percibe que los hombres tienen la misma remuneración por un mismo trabajo realizado, aunque un 17% considera que los hombres tienen mejores sueldos.

## **Dificultades de la mujer en el ámbito laboral del Fitness**

En primer lugar, analizamos si por ser mujer en el ámbito del Fitness percibían mayores dificultades a la hora de la contratación. El 54% afirma que la mujer no lo tiene igual de fácil que un hombre, dado que un 7% afirma que es “mucho más

difícil” ser contratada y un 47% considera que es “más difícil”. Un 33% considera que es igual de fácil para una mujer ser contratada en este sector laboral.

También se buscó conocer si en el contexto laboral se consideraban tratadas de igual forma que sus compañeros varones. El 70% defiende que son tratadas de la misma manera que un compañero hombre, pero existe un 30% que difiere y piensa que no es tratada en condiciones de igualdad, sobre todo por parte de los usuarios de los centros. Algunas de las explicaciones que dan para argumentar este aspecto son las siguientes:

*“Un hombre con ser majo y tratar bien a la gente ya tiene el puesto asegurado, aunque no sea polivalente. A una mujer no le vale con ser simpática: tiene que estar demostrando excelencia continuamente”.*

*“Por mi experiencia, en varios centros en los que he trabajado, por parte de mis compañeros siempre he sido tratada de igual manera, sin discriminación de ningún tipo. Pero en cuanto a los socios/públicos de los diferentes clubs, muchas veces por ser mujer creen que no vas a poder ayudarles o asesorarles y guiarles igual que con un hombre. Muchas veces me he encontrado en situaciones similares, en las que prefieren a un hombre”.*

Al consultarles si en las entrevistas de trabajo en centros de Fitness se les había interrogado en alguna ocasión por sus intenciones de maternidad, por el estado civil, etc... un 80% de las mujeres afirmaba que no se les había preguntado nunca por estas cuestiones, frente a un 17% a las que sí, el 3% restante no sabe/no contesta. Aquellas mujeres a las que sí les cuestionaron en su entrevista laboral por estas cuestiones, consideran que a un hombre no le habrían realizado estas mismas preguntas.

En relación con la edad de finalización de la vida profesional en el ámbito del Fitness. El 63% afirma que la vida laboral de una mujer finaliza antes que la de un hombre, mientras que un 30% no lo considera así (el 7% no sabe/no contesta).

Se solicitaba a las participantes una conclusión general sobre la situación en la que se encuentra la mujer en el ámbito del Fitness, y destacamos:

*“En general, aunque afortunadamente está empezando a cambiar, el Fitness en España se asocia más a la diversión y sociabilización que a la salud y obtención de resultados. (...) vende más y por tanto genera más dinero un chico agradable, aunque su preparación y nivel técnico dejen mucho que desear, que la mujer más preparada y mejor profesional”.*

*“A los hombres se les concibe como más fuertes. Seguimos en una sociedad machista en la que se infravalora a la mujer (y más en el mundo de la actividad física y el deporte) y se sigue pensando que sólo puede marcar músculo el género masculino”.*

*“Normalmente, las diferencias de género en las actividades de Fitness están dadas por el contenido de las propias actividades. Todas aquellas actividades relacionadas con la expresión corporal se vinculan al sector femenino, a diferencia de aquellas que están relacionadas con el rendimiento, que se vinculan al sector masculino”.*

*“Se nos desvaloriza en muchas ocasiones, en cuanto al conocimiento de la materia y nuestra capacidad de desarrollar el trabajo”.*

*“Las diferencias que creo pueden estar presentes en el sector es la conciliación de la vida familiar y la maternidad”.*

*“Pese a que hemos evolucionado a nivel de igualdad sigue habiendo un alto grado de diferencia en depende qué centros. Debido a la propia sociedad que nos rodea tenemos la idea preconcebida de entrenador personal como género masculino, y monitora cómo género femenino. El hecho de que la mujer sufra bajas por maternidad y una reincorporación sin una previa adaptación a su puesto laboral demuestra la falta de consideración que existe en la actualidad a la integración de la mujer en el mundo laboral. Eso añadido al estrés y la acumulación de carga que supone conciliar la vida familiar, deportiva, laboral y social conduce a un estrés físico y emocional”.*

*“A día de hoy la mujer es cada vez más visible y está mejor considerada en el mundo del Fitness, cada vez es son más las usuarias que entrenan en salas de musculación y por tanto también se requieren más monitores de sala, que en este campo sí que nos ha costado más que al género masculino. Debemos lograr que nos tomen en serio; nuestra imagen no se parece a la que quiere alcanzar el sector masculino, lo que no quiere decir que no sepamos el tipo de entrenamiento que se debe hacer para alcanzar dichos objetivos, pero aun así prefieren asesorarse por monitor masculino”.*

*“La situación de la mujer en el Fitness la veo positiva. El mayor problema sin lugar a dudas es el momento de plantearse ser madre. El período de embarazo es un gran problema, la baja ya no tanto porque ahora el hombre tiene casi el mismo periodo que el de la mujer”.*

## **Maternidad y ejercicio profesional en los centros de Fitness**

De las 33 mujeres participantes en la investigación, 12 de ellas además han sido madres. En este apartado nos centramos en las consecuencias laborales que había desencadenado la maternidad en ellas, así como la percepción de las participantes sobre las consecuencias de la paternidad para el hombre, y las posibles dificultades de conciliación.

En primer lugar, se buscaba conocer si las mujeres, antes de ser madres, se plantearon las consecuencias que podían desencadenar en su carrera profesional. Un 63% de las mujeres se plantearon las consecuencias antes de

desarrollar su maternidad, frente a un 8% que no lo hizo. Además, un 25% pospuso la maternidad por las consecuencias que ésta podía acarrear a nivel profesional. Pretendíamos también conocer la opinión acerca de las consecuencias de la maternidad en su carrera profesional en el ámbito del Fitness. El 75% de las mujeres considera que la maternidad frena la carrera profesional, frente a un 17% que piensa que la maternidad no supone cambios a este nivel. Muchas de las participantes exponen que se han llegado a plantear el abandono del empleo con la maternidad: el 10% muchas veces se han planteado este abandono, y el 40% algunas veces.

En el caso de las mujeres trabajadoras del Fitness en Huesca, el 41% ha tenido alguna compañera a la que se ha despedido por causas de maternidad, mientras que el 42% no ha tenido ninguna compañera que haya tenido que pasar por esta situación. El resto, no sabe o no contesta.

Las consecuencias negativas que la maternidad puede tener para una mujer en el ámbito del Fitness, serían:

*“Frenada en entrenamiento y tener que volver a estar en forma para volver”.*

*“Estrés, falta de espacio personal, desgaste, lesiones, compensación económica”.*

*“Menor probabilidad de ascender, de mejorar, miedo a pérdida de empleo: no se pueden desempeñar algunos trabajos del sector embarazada y el problema de la recuperación tras el parto y la reincorporación al entrenamiento es duro y complicado. Cuesta trabajo y tiempo del que a veces no dispones”.*

*“En mi caso estoy con lactancia exclusiva y eso es un problema a la hora de empezar a trabajar, ya que cada dos horas hay que darle el pecho. Pierdes también tu forma física, y los horarios laborales no son muy favorables para la vida familiar”.*

*“Unas condiciones de maternidad pésimas, sueldos muy bajos”.*

*“No poder dedicarme en exclusiva a la gestión del centro. No tener tiempo y además que se vea modificado mi cuerpo y pueda tener lesiones”.*

A nivel de conciliación laboral, el 33% de las participantes afirma que desde el centro le pusieron facilidades para conciliar la vida familiar y profesional, frente a un 17% que niega haber recibido esas facilidades. Además, un 67% admite haber tenido que tomar decisiones que han afectado a su nivel adquisitivo a causa de la maternidad, como por ejemplo, una reducción de jornada. Y en cuanto a conciliación, las mayores dificultades a las que se han enfrentado las mujeres participantes son las siguientes:

*“Falta de adaptación progresiva a mi puesto laboral”.*

*“Me faltan horas para poder descansar más y para poder estudiar y preparar clases”.*

*“He pasado muchas horas sin ver a mi hijo”.*

*“Al ser directora de mi centro, encontrar gente para mi sustitución no ha sido fácil”.*

La maternidad conlleva cambios en la mujer a nivel físico, por lo que nos parecía interesante conocer cómo les habían afectado dichos cambios a nivel tanto de calidad como de ritmo de trabajo. En relación con la calidad de las clases y entrenamientos, el 58% defiende que la maternidad no les ha afectado, frente a un 17% que considera que la calidad de sus clases se ha visto afectada en algún momento posterior a la maternidad. Aquellas a las que no les ha afectado exponen:

*“Puede afectar al nivel al que tú estás físicamente a la hora de dar una clase dirigida pero no a la calidad y a las explicaciones con la que la das para que el cliente consiga su mejor versión y entrene de la mejor manera posible”.*

*“La calidad está en el espíritu, en los sentimientos que se transmiten, no solo en un físico o en la potencia de un salto”.*

Mientras que aquellas mujeres a las que sí les ha afectado defienden:

*“Tras un parto te encuentras con distensión del transverso, por lo tanto hay una falta recolocación postural, descompensación a nivel de estabilizadores y musculatura. Si das el pecho encuentras que el aumento de prolactina, al igual que todas las descompensaciones hormonales durante y después del parto, provocan descompensaciones emocionales tras y durante un largo período de tiempo, lo que afecta a la tolerancia al desgaste físico durante el desarrollo de la actividad laboral. En el caso de las cesáreas como fue en mi tercer parto nos encontramos con una rotura parcial del abdominal, lo cual es irreparable y produce grandes problemas en el suelo pélvico al igual que un parto natural”.*

*“Soy madre desde hace muy poco, pero ya he podido experimentar en el embarazo cómo afectaba mi estado en las clases y en un futuro influirá seguro, ya que dispondré de menos tiempo para las clases y mi condición física ha cambiado bastante”.*

A nivel de intensidad en las clases y entrenamientos, el 50% defiende que la maternidad no les ha permitido seguir al mismo ritmo, frente a un 17% que sí ha mantenido el mismo ritmo de intensidad.

Hemos planteado una serie de cuestiones relacionadas con la incidencia de la maternidad en sus condiciones laborales. Pero, ¿consideran las participantes

que afecta de igual forma la paternidad a los hombres a nivel laboral? En primer lugar, todas las participantes están de acuerdo (100%) en que la mujer se ve más perjudicada al ser madre que el hombre al ser padre. A nivel de problemas de conciliación o necesidad de tomar decisiones que afecten a su nivel adquisitivo como una reducción de jornada, el 67% defiende que un hombre no habría encontrado estos problemas en la misma situación, y sólo un 8% opina que se encuentra ante los mismos problemas que las mujeres. Y finalmente, todas las mujeres vuelven a estar de acuerdo al 100% en que nunca han vivido una situación en la que se proceda al despido de un hombre desde el centro de trabajo por causas relacionadas con su paternidad.

#### **4. DISCUSIÓN**

En relación con la edad de nuestra muestra, podemos considerar a partir de los datos obtenidos que este sector profesional en la ciudad de Huesca ocupa a mujeres jóvenes, en la línea del perfil sociodemográfico del profesional del Fitness español expuesto por Boned et. al (2015) y Campos-Izquierdo (2013; 2019), caracterizado por reunir a gran cantidad de trabajadores con una edad inferior a 30 años.

El gran nivel de cualificación hallado en las mujeres trabajadoras del Fitness participantes va en la línea de los resultados de otros estudios. En este sentido nuestros datos coinciden con trabajos como el de Boned et. al (2015) y Campos-Izquierdo (2013) y (2019), quienes exponen que el profesional de Fitness español se caracteriza por poseer alguna titulación universitaria. También Estrada-Marcén et al. (2019) observaron que los graduados en CCAFD estaban presentes en un 82,4% de los centros de Fitness de la ciudad de Zaragoza, realizando diversas funciones. Además, Veiga, Valcarce-Torrente, King y de la Cámara (2019) respaldan la presencia de profesionales debidamente formados, con adecuada calificación en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte como una de las tendencias actuales en el Fitness. Un 23% tiene la formación inferior pero también oficial de Técnico de Actividades Físico Deportivas (TAFAD).

Que un alto porcentaje de las participantes (23%) no tenga formación oficial en el ámbito de la actividad física y el deporte podría deberse a que en la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que se contextualiza nuestro estudio, todavía no están reguladas las profesiones del deporte. Tal como se destaca en el trabajo de Estrada-Marcén et al. (2019), se evidencia la necesidad de una regulación urgente de la profesión en la totalidad de las comunidades puesto que, por la incidencia de su trabajo en la salud de los clientes, todo el personal que desarrolle labores deportivas en los centros de Fitness debería contar con una titulación oficial o haber obtenido acreditación de la Agencia Autónoma de Cualificaciones Profesionales correspondiente. Y parece que, según las participantes, el número de formadores hombres es superior al de mujeres en el Fitness, teniendo éstas mayor presencia en las formaciones específicas vinculadas a las actividades colectivas. La infrarrepresentación de las mujeres como figuras de representación conlleva en muchas ocasiones la perpetuación de roles.

En relación al tipo de contrato, las mujeres trabajadoras del Fitness de la ciudad de Huesca trabajan fundamentalmente por cuenta ajena (80%) y a tiempo parcial (67%). Ya el estudio de Estrada et al. (2019) arrojaba que más del 91% de los profesionales de los centros de Fitness de la ciudad de Zaragoza eran contratados por cuenta ajena; y al referirse al tipo de dedicación, este mismo trabajo indicaba que el 58% de los trabajadores estaban contratados a tiempo parcial. No es fácil discernir las causas, pero parece ser que la contratación parcial es generalizada en el mercado de la actividad físico-deportiva (Estrada et al., 2019). Según Boned, et al. (2015) un 13.6% de los profesionales del Fitness, hombres y mujeres, simultanea estudios universitarios con un trabajo en el sector, lo que podría justificar que parte de esos trabajadores quiera un contrato parcial que les ayude a compatibilizar sus estudios con su profesión. Pero sería interesante comprobar si en el propio sector profesional del Fitness, hombres y mujeres presentan diferencias en cuanto a su dedicación. El contrato a tiempo parcial es el contrato por excelencia de las mujeres, tal y como presentaban autores como Alcañiz (2017), Scott, Crompton y Lyonette (2010) y López (2013). Scott, et al. (2010) afirman que el tiempo completo tiene género masculino y el tiempo parcial femenino. Razones relacionadas con la conciliación familiar y con la maternidad podrían estar también detrás de que se imponga la dedicación parcial en este caso.

En cuanto a las funciones desarrolladas por las trabajadoras en el centro de Fitness, se caracterizan por desempeñar fundamentalmente labores de monitora de clases colectivas (76%), teniendo un bajo porcentaje de participación en altos cargos. Estos datos podrían deberse a que el número de puestos de monitor es mucho mayor cuantitativamente que el resto de puestos disponibles (Estrada et al., 2019). A pesar de que estudios como el de Alcañiz (2017) afirman que la mujer tiene un menor acceso a los puestos de dirección y coordinación, es decir, altos puestos, y que Leoni y Falk (2010) confirman que las mujeres presentan una menor intención de emprender, nuestros datos no nos permiten sacar conclusiones al respecto, puesto que habría que conocer la frecuencia de ocupación de cada uno de los puestos en el género masculino para poder comprobar quiénes copan los puestos de gestión. Sin embargo, las participantes sí perciben desigualdad en la ocupación de altos cargos (73%). Scott et al. (2010) afirman que, a pesar de los avances, sigue reproduciéndose el modelo tradicional asimétrico de relaciones de género, perjudicando la consecución del objetivo perseguido de igualdad, y generando nuevas desigualdades como la menor posibilidad de autonomía, la imposibilidad de promocionar, y por lo tanto, un menor acceso a los puestos de control. De hecho, plataformas como *YouTube*, representativa de los nuevos espacios de participación online, reproducen las estructuras de poder de género de los medios tradicionales, lo que haría necesaria una educación mediática, puesto que hay determinados contenidos, como es el caso concreto de determinadas tendencias de fitness, estereotipadamente femeninos (Regueira, Alonso-Ferreiro y Da Vila, 2020). En dicha plataforma, existen mujeres que crean contenidos de todo tipo, pero son las que publican contenidos vinculados a estereotipos de género como belleza o mantenerse en forma las que reagrupan entorno a ellas a la audiencia femenina y las que resultan más visibilizadas (Döring y Mohseni, 2018). En el estudio de Huertas, Valantine, Pérez, Aguado, Calabuig y Crespo (2016), con estudiantes del grado en Ciencias de la actividad física y del deporte, se encontraron

diferencias significativas en las variables que predicen la intención de emprender según género, sin poder establecer las relaciones de causalidad, lo que parece sugerir que la mujer podría haber sufrido un aprendizaje cultural del lugar que ocupa. Nuestras participantes también se caracterizan por desempeñar múltiples funciones, en línea con lo arrojado por otros trabajos sobre trabajadores de Fitness de ambos sexos (Pérez et al., 2016).

Al consultar sobre sus condiciones laborales, parece que la mayoría percibe que están igual o han mejorado con respecto a sus inicios, aspecto que no sabemos si se debe a la equiparación cada vez mayor de las condiciones entre hombre y mujer o a otros factores difíciles de establecer. En todo caso, la mayoría encuentra mal remunerada su labor. Otros trabajadores deportivos también muestran insatisfacción con su sueldo (Koehler, 1998, Chelladurai y Ogasawara, 2003), lo que debería tenerse muy en cuenta puesto que es uno de los factores que afecta a la satisfacción laboral.

Hay un porcentaje de mujeres que no percibe condiciones de igualdad entre géneros en cuanto a remuneración (17%), y en cuanto a condiciones laborales (33%). López (2013) defendía que las mujeres percibían un salario menor a igual trabajo que los hombres, lo que parece ocurrir en algunos centros de Fitness de la ciudad de Huesca. Alcañiz (2017) sugiere para las mujeres unas condiciones laborales más precarias, y Padilla (2002) unas fuertes diferencias salariales intergéneros. Esta brecha salarial está evidenciada por el SEPE (2019) que cifra unas bases de cotización de 1662,7€ de media en el caso de las mujeres, frente a los 1984,7 € de media en el caso de los hombres.

En cuanto a las dificultades específicas de la mujer en este ámbito laboral, parece que las participantes perciben que son mayores que las de un hombre. Igual que sucede en el estudio de Martínez (2017), a pesar de que la legislación vigente aboga por la no discriminación de la mujer por la maternidad, parece que se dan casos de despido de la mujer trabajadora por este motivo. Estos autores también exponen que las formas de flexibilización del empleo por causas de maternidad las encontramos principalmente en el género femenino. En relación a las dificultades específicas que percibían como mujeres en su entorno laboral, muchas mujeres no se encuentran tratadas en condiciones de igualdad en relación al género masculino, sobre todo por parte de los socios del centro de Fitness, y manifiestan mayor dificultad para ser contratadas.

La vida laboral de la mujer en el sector del Fitness, según defienden nuestras profesionales, acaba antes que la de un hombre. Esto ya lo exponían Borrás et. al en 2012, afirmando que las trayectorias laborales serán distintas para hombres y mujeres, por lo que la edad de conclusión de la vida laboral será distinta, principalmente debido a factores estructurales y a labores de cuidado.

Las conclusiones generales que se solicitan a las participantes en relación a la situación de la mujer en el ámbito profesional del Fitness son esclarecedoras y hablan por sí solas; destacar en este sentido que prácticamente toda la muestra decidió responder a esta pregunta, siendo de carácter voluntario, realizando además intervenciones muy desarrolladas.

En relación a la maternidad, las participantes que habían pasado por este proceso afirmaron en su mayoría (63%) que se plantearon las consecuencias que ésta podría tener en su carrera. Según expone León (2016) las mujeres deciden tener hijos o no en función de las expectativas de contratación estable, promoción profesional y presencia o no de las políticas familiarmente responsables en las empresas que fomentan la flexibilidad laboral. Muchas empresas continúan viendo el embarazo como una situación de peor rendimiento de la mujer en el trabajo, un motivo seguro de absentismo laboral y una peor condición física. Es por esto, que podemos observar cómo en multitud de entrevistas de trabajo para acceder a un empleo, las empresas preguntan por las intenciones de la mujer para ser madre y, al mismo tiempo, su estado civil. Pero sorprendentemente, encontramos en el informe de Martínez, Vallejo y De San Andrés (2009) sobre el absentismo laboral, que las mujeres se ausentan menos por bajas motivadas por problemas de salud que sus compañeros hombres, y las empresas no desconfían ante la contratación de un hombre. Las participantes perciben la maternidad como un freno para su carrera profesional, percibiendo además que los cambios físicos que conlleva les ha supuesto un sobreesfuerzo. Los argumentos sobre el peso de la maternidad a nivel laboral para la mujer están respaldados por Bote y Cabezas (2012) quienes afirman que el impacto de las decisiones de maternidad en la participación laboral son muy desiguales para hombres y mujeres.

## **5. CONCLUSIONES**

El perfil profesional de la mujer en el ámbito del Fitness en los centros de la ciudad de Huesca es el de una persona joven, menor de 25 años, graduada en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, con formación adicional específica en Fitness, que trabaja por cuenta ajena bajo un contrato a tiempo parcial con el que no supera la remuneración de 1000 € mensuales, cobrando menos de 10€ cada hora trabajada. Dentro del centro desempeña dos ocupaciones y una de ellas es monitora de clases colectivas, dedicándose exclusivamente al sector del Fitness y realizando su labor profesional en una sola instalación.

Las condiciones laborales de la mujer en el ámbito del Fitness han mejorado con el tiempo, a pesar de seguir considerando su empleo como mal remunerado, percibiendo además unas condiciones algo peores que las de sus compañeros varones.

Las participantes perciben mayores dificultades que sus compañeros hombres para ser contratadas, para promocionar, y para conciliar, percibiendo también diferencias en el trato por parte de los usuarios. Consideran que lo tiene más difícil ante los clientes y ante los contratadores por el simple hecho de ser mujer. Además, piensan que la vida laboral de la mujer termina antes en este sector profesional.

Las participantes perciben mayor dificultad para las mujeres para alcanzar altos cargos, y reflexionan las consecuencias de la maternidad en su carrera profesional.

Las que han sido madres, consideran que este hecho ha frenado su carrera y su promoción. La mayoría de ellas ha vivenciado despidos de compañeras por causas relacionadas con la maternidad. Consideran que los centros de trabajo no han puesto facilidades para la conciliación, y han tenido que recurrir a reducciones de jornada y consecuentemente reducciones de su nivel adquisitivo. Sin embargo, consideran que la paternidad no representa los mismos perjuicios a nivel laboral para un hombre que la maternidad para una mujer en este ámbito laboral concreto.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Revista de Estudios de Género, la Ventana*, 45, 244-285.
- Álvarez, G. (2002). Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*, 26(1), 187-218.
- Boned, C.J., Felipe, J.L., Barranco, D., Grimaldi-Puyana, M., Crovetto, M. (2015). Perfil profesional de los trabajadores de los centros de Fitness en España. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 15(58), 195-210.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.15366/rimcafd2015.58.001>
- Borrás, V., Carrasquer, P., Moreno, S., Torns, T. (2012). Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español. *Inguruak. Revista Vasca de Sociología*, 51, 131-146.
- Bote, V., Cabezas, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis. *Pecunia*, 14, 207-218.  
DOI: <https://doi.org/10.18002/pec.v0i14.599>
- Campos, A., González, M.D., Pablos, C., Mestres, J.A. (2012). Situación laboral de los entrenadores personales en la Comunidad Valenciana. *Aloma*, 30(1), 167-174.
- Campos, A., González, M.D., Pablos, C., Mestres, J.A. (2013). Situación sociodemográfica y formativa de los entrenadores personales en la Comunidad Valenciana. *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 24, 57-59.  
DOI: <https://doi.org/10.47197/retos.v0i24.34527>
- Campos-Izquierdo, A. (2019). Ocupaciones, empleo y perfil de los Graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en España. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 14, 113-123.
- Chelladurai, P., Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17(1), 62-73. DOI: <https://doi.org/10.1123/jsm.17.1.62>
- Döring, N., & Mohseni, M.R. (2018). Male dominance and sexism on YouTube: Results of three content analyses. *Feminist Media Studies*, 0(0), 1-13.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1467945>
- Estrada-Marcén, N., Sanz-Gonzalo, G., Casterad-Seral, J., Simón-Grima, J., Roso-Moliner, A. (2019). Perfil profesional de los trabajadores del sector del Fitness en la ciudad de Zaragoza. *Retos. Nuevas tendencias en*

- Educación Física, Deporte y Recreación*, 35, 185-190.  
DOI: <https://doi.org/10.47197/retos.v0i35.63892>
- Gallardo, J., Campos, A. (2011). Situación profesional de los recursos humanos de la actividad física y el deporte en el municipio de Coslada. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 11(43), 440-454.
- García, S. (2011). Características de los centros de Fitness de titularidad privada de la Comunidad de Madrid. Tesis Doctoral. Madrid: Universidad Europea de Madrid.
- Huertas, M., Valantine, I., Pérez, C., Aguado, S., Calabuig, F., Crespo, J. (2016). La influencia del género y de la formación académica en la intención de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte. *Intangible Capital*, 12(3), 759-788.
- Jefatura del Estado (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE, nú.71, de 23 de marzo de 2007, 12611-12645.
- Juan-Llamas, C. (2015). Perfil profesional de los instructores de clases colectivas en España. *AGON International Journal of Sport Science*, 5(2), 114-125.
- Koehler, L.S. (1998). Job Satisfaction and Corporate Fitness Managers: An Organizational Behavior Approach to Sport Management. *Journal of Sport Management*, 2(2): 100-105. DOI: <https://doi.org/10.1123/jsm.2.2.100>
- León, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s*, 27, 243-261.  
DOI: <https://doi.org/10.14198/fem.2016.27.13>
- Leoni, T., Falk, M. (2010). Gender and field of study as determinants of selfemployment. *Small Business Economics*, 34, 167-185.  
DOI: 10.1007/s11187-008-9114-1
- López, E., Santos, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía Española y Protección Social*, 5, 145-167.
- López de Viñaspre, P., Rodríguez, G., Boned, C. (2003). Los recursos humanos del sector del Fitness. Una aproximación al panorama actual. *Instalaciones Deportivas XXI*, 126, 38-46.  
DOI: <https://doi.org/10.15366/rimcafd2015.58.001>
- Martínez, M.L. (2017). Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo. *Anales de Derecho*, 35(2).
- Martínez, R., Vallejo, C., De San Andrés, E. (2009). Absentismo laboral: el colesterol de la empresa. Informe del Observatorio EFR. Disponible en: [http://www.eoi.es/nw/multimedia/salaprensa/09-05-26\\_InformeAbsentismoLaboral\\_observatorioefr.pdf](http://www.eoi.es/nw/multimedia/salaprensa/09-05-26_InformeAbsentismoLaboral_observatorioefr.pdf)
- Otaegui, A. (2014). El deterioro de las mujeres como efecto de la crisis. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Padilla, T. (2002). Desarrollo profesional femenino: La identidad de la mujer en el mundo laboral. En Moreno, E., Villegas, S. (Ed.), *Introducción a los estudios de la mujer: Una mirada desde las Ciencias Sociales* (pp. 73-93). Huelva, España: Diputación Provincial de Huelva.
- Regueira, U., Alonso Ferreiro, A., Da Vila, S. (2020). La mujer en YouTube. Representación y participación a través de la técnica Web Scraping. *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, 63, 31-40. DOI <https://doi.org/10.3916/C63-2020-03>

- Servicio de Empleo Público Estatal. (2019). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres (Datos 2018).
- Sierra, R. (2001). Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo.
- Scott, J., Crompton, R. y Lyonette, C. (eds.) (2010). Gender inequalities in the 21st century. New barriers an continuing constraints. Cheltenham: Edward Elgar.
- Veiga, O.L., Valcarce-Torrente, M., King, A., de la Cámara, M.A. (2019). Encuesta nacional de tendencias de Fitness en España para 2018. *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 33, 279-285. DOI: <https://doi.org/10.47197/retos.v0i35.67353>

**Número de citas totales / Total references: 30 (100%)**

**Número de citas propias de la revista / Journal's own references: 2 (6,66%)**

[Rev.int.med.cienc.act.fis.deporte](#) - vol. 22 - número 87 - ISSN: 1577-0354