



Conciliar la professió d'entrenador/a i la vida personal. És possible?

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

¹ Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona (UB) (Espanya).

² Carnegie School of Sport, Leeds Beckett University (Regne Unit).

Citació

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

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

ISSN: 2014-0983

***Correspondència:**
Susanna Soler
ssoler@gencat.cat

Secció:
Ciències humanes i socials

Idioma de l'original:
Anglès

Rebut:
2 de novembre de 2022

Acceptat:
26 de febrer de 2023

Publicat:
1 d'octubre de 2023

Coberta:
Una esportista
fent parkour.
©Image Source.
Adobe Stock.

Resum

La professió d'entrenador/a es caracteritza per entorns exigents que afecten l'equilibri entre vida laboral i personal. Per això, és necessari examinar els reptes a què s'enfronten les i els entrenadors a l'hora de compaginar les seves obligacions professionals amb els seus interessos familiars i/o personals. Aquest estudi pretenia conèixer millor les diferents experiències de conflicte entre vida laboral i personal a què s'enfronten les i els entrenadors i com perceben el suport en matèria de conciliació que els donen les seves entitats esportives. L'estudi es va basar en entrevistes semiestructurades amb una mostra de set entrenadors i vuit entrenadores que treballen a Espanya. Els resultats van mostrar que la professió d'entrenador/a afectava negativament la seva vida personal i social. Els i les entrenadores solien donar prioritat a la seva professió, en la qual poden continuar gràcies al suport de família i amistats. Principalment, en el cas dels homes, gràcies al suport de les esposes, i en el cas de les dones, gràcies al suport d'amistats i avis o àvies. Les entitats per la seva part, engeguen mesures per conciliar la vida laboral i la familiar, com ara oferir suport personal i financer, ajustar els horaris i condensar les sessions d'entrenament. Aquests resultats poden ajudar a identificar millor estratègies que permetin reduir el conflicte entre la vida laboral i la personal dels entrenadors i les entrenadores.

Paraules clau: carrera professional entrenador/a, conflicte treball-vida, entitats, gènere, vida personal.

Introducció

Els entrenadors i entrenadores són un component clau del sistema esportiu i compleixen una funció important en brindar suport emocional i informatiu als i les esportistes (Porto et al., 2021). Tanmateix, no s'ha estudiat en profunditat la manera en què les entitats esportives poden contribuir al desenvolupament de la seva carrera professional (Dawson i Phillips, 2013).

La feina d'entrenador/a es caracteritza sovint per horaris llargs i poc ortodoxos, així com per condicions laborals pròpies de la professió, com ara exercir diverses funcions i afrontar una sèrie de factors estressants (per exemple, sobrecàrrega, poca estabilitat laboral i expectatives dels altres) (Fletcher i Scott, 2010; Norris et al., 2017). A més, els entrenadors i entrenadores solen tenir una identitat professional mixta (combinada amb altres feines [pagades]) i escassegen les oportunitats d'aconseguir una remuneració (Duffy et al., 2011; Viñas i Pérez, 2014). Per facilitar les trajectòries professionals dels entrenadors i les entrenadores, és necessari explorar els reptes a què s'enfronten quan intenten *conciliar* la seva funció professional amb les seves obligacions familiars o interessos personals.

En conseqüència, hi ha hagut interès a analitzar el conflicte entre la vida laboral i la familiar en aquesta professió (Bruening et al., 2016; Dixon i Bruening, 2005; Dixon i Sagas, 2007; Graham i Dixon, 2017; Joncheray et al., 2019; Sisjord et al., 2022). El conflicte entre la vida laboral i la familiar s'ha definit com un tipus de conflicte entre rols en el qual no és fàcil compaginar determinades responsabilitats laborals i familiars, la qual cosa pot afectar negativament els àmbits en conflicte (Greenhaus i Beutell, 1985). S'ha considerat que el conflicte entre la vida laboral i la personal té conseqüències tant per als resultats relacionats amb la feina (per exemple, satisfacció laboral, rendiment laboral i intenció de canviar de feina) com per als resultats no relacionats amb la feina (per exemple, satisfacció vital i satisfacció familiar) (Allen et al., 2000). Per exemple, els estudis previs han destacat la repercussió negativa d'aquest conflicte en la intenció dels entrenadors i entrenadores de deixar la professió (Kamphoff, 2010) i, en el cas dels entrenadors i entrenadores que tenen fills, la influència en la seva relació amb ells (Dixon i Bruening, 2007).

Alguns estudis han suggerit l'anàlisi de la complexitat de la interfície treball-família a través d'un model multisistema que inclou el nivell individual, el de l'entitat esportiva i el sociocultural (Dixon i Bruening, 2007; Sisjord et al., 2022). Segons aquest model, el nivell individual aborda la manera en què els entrenadors i entrenadores difereixen en la seva experiència relacionada amb el conflicte entre

la vida laboral i la personal, en funció de factors personals com ara la personalitat, els valors laborals, l'estructura familiar, les estratègies d'afrontament i el gènere. El nivell de l'entitat esportiva se centra en les característiques del lloc de treball (per exemple, la pressió laboral, els horaris i la programació de la feina i la idiosincràsia de l'entitat), i la interacció d'aquestes característiques amb el comportament individual. En tercer lloc, el nivell sociocultural se centra en els significats, les normes i els valors socials relacionats amb la feina i la família, així com en les interpretacions socials generals dels dos conceptes. Aquest nivell assumeix que la interfície treball-vida-família està integrada en un sistema més ampli de significat social que influeix en la vida dels entrenadors i entrenadores (Dabbs et al., 2016).

Per exemple, les ideologies de gènere tradicionals que conceben les tasques domèstiques i la cura dels fills com a responsabilitats de les dones poden influir en l'activitat d'entrenar (Hinojosa et al., 2018, 2020; Knoppers, 1992; LaVoi i Dutove, 2012; OCDE, 2020). La recerca ha examinat els obstacles i suports que perceben les entrenadores (Hinojosa et al., 2018, 2020; LaVoi i Dutove, 2012; Stirling et al., 2017). El model "dues persones, una sola carrera professional" (Knoppers, 1992) afirma que l'entrenador (home) té el seu propi temps i energia per dedicar-se a la professió i també el temps i l'energia de la companya, que assistirà als partits i s'ocuparà de les criatures i les tasques domèstiques (Dixon i Bruening, 2005; Knoppers, 1992).

En aquest context, mentre que la majoria dels estudis anteriors s'ha centrat en les dificultats que es troben els entrenadors i entrenadores amb fills, hi ha un buit de coneixement sobre les adaptacions de la vida laboral i personal a què s'enfronten les i els entrenadors sense fills (Taylor et al., 2019). En el context espanyol, un estudi recent va concloure que el 61.8 % dels entrenadors i el 84.6 % de les entrenadores no tenien fills (Hinojosa et al., 2018, 2020). Per tant, en el present estudi s'ha tingut en compte l'experiència d'entrenadors i entrenadores amb fills i sense en l'estructura familiar. En aquesta línia, es va utilitzar el terme "Conflicte Treball-Vida" (CTV) amb la intenció d'incorporar un concepte més ampli del conflicte entre la feina, la vida personal i la vida familiar (Hill et al., 2010).

Per tant, l'objectiu del present estudi era conèixer de manera més exhaustiva les diferents experiències en relació amb el CTV que es troben els entrenadors i entrenadores espanyols, i com perceben el suport que els brinda l'entitat esportiva en matèria de conciliació. Amb això, el present estudi també tenia per meta contribuir al coneixement sobre els entrenadors i entrenadores amb fills i sense en l'estructura familiar.

Metodologia

Aquest estudi va constituir una fase d'un ampli projecte de recerca dut a terme a Espanya sobre l'entorn laboral dels entrenadors i entrenadores. En el disseny d'aquesta fase concreta del projecte de recerca, es va utilitzar un enfocament qualitatiu.

Participants

Adoptem un enfocament de mostreig intencional per garantir la representació d'entrenadors i entrenadores amb diferents estructures familiars, anys d'experiència i context esportiu. Els criteris inicials eren persones amb almenys tres anys d'experiència en la professió i que estiguessin exercint-la. Es van entrevistar 15 participants (7 homes i 8 dones d'edats compreses entre els 26 i els 60 anys) d'un grup més ampli d'entrenadors i entrenadores que, en un estudi anterior, havien omplert un qüestionari quantitatiu sobre el seu entorn laboral psicosocial ($N = 1,420$), i que posteriorment van acceptar participar.

El resultat va ser una mostra de professionals que havien entrenat en diversos esports, durant una mitjana de 17 anys, i en diferents llocs (des de primer/a entrenador/a fins a entrenador/a assistent) en diferents nivells. La mostra també era diversa quant a estructures familiars i condicions contractuals (vegeu la Taula 1).

Procediments

Després de l'aprovació del Comitè d'ètica d'estudis clínics de l'Administració esportiva de Catalunya (05/2016/CEICEGC), als entrenadors i entrenadores en actiu que havien acceptat participar se'ls va enviar un correu electrònic que contenia una descripció completa del present estudi i se'ls va donar l'oportunitat de participar voluntàriament en entrevistes presencials. Es va obtenir el consentiment informat dels i les participants abans d'iniciar l'estudi. Les entrevistes es van fer utilitzant una guia d'entrevista semiestructurada basada en les dimensions proposades en el model multinivell de Dixon i Bruening (2005) (individual, de l'entitat esportiva i sociocultural). La guia de l'entrevista cobria biografies i itineraris cap a la professió, dades sobre la carrera professional, contractació/ocupació, barreres i ajuts per començar a treballar com a entrenador o entrenadora (per exemple, "Podria descriure el seu dia a dia com a

entrenador/a i el que implica?" i "Com planifica i gestiona la seva feina?"). Les entrevistes es van fer en el moment i lloc triat per cada participant, amb una durada d'entre 35 i 90 minuts, i es van enregistrar i es van transcriure textualment. A cada participant li assignem un pseudònim per protegir-ne la identitat.

Anàlisi de les dades

L'anàlisi temàtica va seguir la guia analítica recomanada per Sparkes i Smith (2014) identificant i categoritzant els temes seguint sis passos: (1) familiarització amb les dades, que va incloure la transcripció i lectura de les entrevistes; (2) generació dels codis inicials a partir d'estudis anteriors i, posteriorment, identificació d'alguns dels codis a mesura que s'anàlizaven les dades mitjançant un enfocament inductiu; (3) agrupació dels codis en temes principals: les dades es van agrupar en un conjunt més inclusiu i significatiu (sense segregar cada nivell, però buscant la coherència dels relats); (4) revisió dels temes; (5) definició i denominació dels temes, i (6) elaboració de l'informe. Es va utilitzar el programa informàtic Atlas.ti 7 per organitzar la codificació de les dades i l'anàlisi de les entrevistes. D'acord amb aquests passos, per a aquest article, les autores van seleccionar el conjunt de dades que tenia certa rellevància per al CTV. Avançant i retrocedint entre tot el conjunt de dades, els codis inicials relacionats van ser "estructura familiar", "valors laborals i vitals", "cultura de l'entitat" i "mecanismes de suport". A continuació, els diferents codis es van classificar en temes potencials que es van refinar fins a arribar als definitius. Per a cada tema individual, es va dur a terme una anàlisi detallada; així mateix, es va considerar cada tema en relació amb els altres. Es van identificar les afirmacions més significatives dels i les participants per exemplificar els temes de l'apartat de resultats.

Una vegada assolida la saturació de les dades, es va determinar la fiabilitat i la credibilitat mitjançant les següents tres estratègies de verificació (Creswell i Miller, 2000): (1) descripcions copioses i denses utilitzant citacions dels i les participants (que es presentaran en els resultats i en la discussió); (2) revisió científica externa o reunió informativa (l'equip de recerca va debatre la llista inicial de codis i els codis que van sorgir de les entrevistes); i (3) auditories externes (dues investigadores externes van verificar el procés d'identificació i refinament dels temes).

Taula 1
Característiques de la mostra.

Pseudònim	Sexe	Edat	En parella o matrimoni	Nombre de fills	Edat dels infants (anys)	Esport	Anys d'experiència	Funció actual	Càrrega de treball setmanal	Ocupació a part d'entrenar
Andrés	Home	26	no	0	-	Natació	9	primer entrenador	25	estudiant
Ana	Dona	34	sí	2	6, 9	Gimnàstica	8	primera entrenadora	10	sí
Jaume	Home	60	no	3	adults	Futbol	34	director tècnic	40	no
Josep	Home	54	sí	5	3, 8, 13, 13, 21	Futbol	11	primer entrenador	6	sí
Irene	Dona	30	sí	0	-	Voleibol	6	directora tècnica	35	no
Ferran	Home	46	sí	1	adult	Bàsquet	20	primer entrenador	11	sí
Sonia	Dona	56	no	2	adults	Bàsquet	40	directora tècnica	25	sí
Albert	Home	36	sí	1	5	Bàsquet	15	primer entrenador	8	sí
Jesús	Home	58	sí	1	adult	Voleibol	43	director tècnic	6	sí
Jordi	Home	31	sí	0	-	Natació	3	primer entrenador	15	sí
Mar	Dona	26	no	0	-	Bàsquet	12	directora tècnica	30	estudiant
Manuela	Dona	33	no	0	-	Futbol	12	primera entrenadora	6	sí
Cristina	Dona	34	no	0	-	Gimnàstica	16	entrenadora assistent	24	sí
Mercè	Dona	32	sí	0	-	Futbol	7	primera entrenadora	10	sí
Ainhoa	Dona	49	sí	1	15	Natació	29	directora tècnica	40	no

Resultats i discussió

L'examen de l'experiència dels entrenadors i entrenadores en intentar conciliar la feina i la vida personal va permetre comprendre les situacions variables i complexes a què s'enfronten. Es van identificar tres temes principals: "La feina com a entrenador/a o la família i les amistats?", "Suport de familiars i amistats" i "Suport de l'entitat".

La feina com a entrenador/a o la família i les amistats?

Aquest tema descriu la situació que van viure 5 dones i 3 homes quan van sentir que havien de triar entre la seva vida personal o professional. En el seu testimoni van destacar que solien donar prioritat a la seva feina sobre altres aspectes de la seva vida. Així, en aquests casos van decidir augmentar el temps dedicat a entrenar, de manera preferent respecte a la seva activitat social, com ara passar temps amb la família i les amistats. La Sonia va reconèixer que donava prioritat a la seva feina com a entrenadora i que, en conseqüència, no tenia temps lliure ni podia gaudir d'altres aficions:

"La veritat és que he deixat enrere la meua vida personal i la meua vida a casa (...). No tinc temps per a res. Tinc un apartament al camp i ja no hi vaig, perquè tinc competicions." (Sonia, dos fills, bàsquet)

La Cristina, entrenadora assistent internacional de gimnàstica amb més de 16 anys d'experiència, també va declarar:

"En aquest moment, oficialment treballo 24 hores a la setmana. Extraoficialment, arribo tots els dies a les 09:00 i me'n vaig a les 20:00, tots els dies. Estic intentant adaptar-me a l'horari, però quan estàs amb un grup que fa sessions dobles d'entrenament i t'estàs preparant per a competicions importants has de ser-hi. Si no hi ets, perdràs massa..." (Cristina, sense fills, gimnàstica)

En el cas de la Cristina, la cultura orientada a resultats del seu club va influir en la seva decisió individual de centrar-se principalment en la feina com a entrenadora. Encara que tenia un contracte a jornada parcial, estava present a jornada completa en el club esportiu. En aquesta decisió, també hi va influir el seu alt compromís professional, tal com han descrit estudis anteriors (Cunningham et al., 2001). Com a conseqüència d'això, molts dels entrenadors i entrenadores van considerar que no hi havia espai per a altres activitats a part d'entrenar. Van descriure que passaven un temps desproporcionat entrenant i assistint a competicions (les seves pròpies competicions i també les d'altres equips), la qual cosa repercutia directament i negativament en el seu temps personal. Aquesta dinàmica aclaparadora que deixa poc temps lliure és molt comuna en el context espanyol i tenia conseqüències en la interfície feina-vida dels entrenadors i entrenadores.

A més, quatre participants van admetre que havien trencat amb la seva parella a causa de la seva implicació i compromís amb la seva feina. El Jaume, seleccionador internacional a jornada completa, va explicar que ser entrenador de futbol va ser el principal motiu del seu divorci:

"Bé, en el futbol, i sobretot quan ets entrenador, és complicat gestionar la vida familiar. Em vaig separar de la meua dona pel futbol... Sí, potser alguns dels problemes i discussions amb la meua exdona van ser deguts al fet que ella no entenia aquesta forma de vida, que per a mi era normal perquè vaig néixer i vaig créixer en aquest ambient." (Jaume, 3 fills, futbol)

La Cristina havia experimentat de manera similar la falta de temps lliure en intentar compaginar el seu paper d'entrenadora amb el de parella:

"Fa cinc o sis anys vivia amb una parella estable. I un dels motius pels quals vaig deixar la relació va ser que no podia compaginar-la amb les exigències de la feina com a entrenadora. L'entrenament envaïa el meu temps personal i ell no estava disposat a acceptar-ho; va ser una de les raons per les quals vam trencar." (Cristina, sense fills, gimnàstica)

Jesús, director tècnic i entrenador regional de voleibol a jornada parcial, va donar un altre exemple de la manera en què les relacions es veien afectades pel fet de dedicar molt de temps a la professió d'entrenador:

"Em va resultar difícil perquè també va afectar la meua vida social o familiar. En aquella època, no estava casat, però ja tenia parella i vam trencar per aquesta raó, perquè passava moltes hores en el club." (Jesús, 1 fill, voleibol)

Les circumstàncies de cada entrenador o entrenadora poden ser diferents, però el principal motiu de la ruptura de la relació va ser l'estil de vida que s'espera dels entrenadors o entrenadores, el qual va portar a prioritzar la professió sobre la seva vida personal.

Quan l'horari no s'adaptava, aquests patien una càrrega de treball aclaparadora i pesada i sentien que no hi havia límits entre la seva vida personal i professional. Com afirma Irene, entrenadora nacional de voleibol a jornada completa:

"Bé, hi ha una cosa que considero injusta i que m'agradaria que es canviés en el futur. Es tracta de l'horari de treball, perquè la gent acaba la seva jornada laboral i això significa que el treball ha acabat, però l'entrenador s'ha d'emportar la feina a casa. Un partit no només dura el temps en què el marcador està en progrés, sinó també les hores prèvies, la jugadora lesionada que portes al metge... Totes aquestes coses no es valoren. Per a mi, aquesta és la part injusta de la professió." (Irene, sense fills, voleibol)

En aquest sentit, les exigències de la professió són elevades i, en ocasions, als entrenadors i entrenadores els costa conciliar els compromisos personals, socials i professionals. Les conseqüències per a cada persona, tals com la insatisfacció laboral, es devien al fet de treballar moltes hores i a les seves dificultats per separar el seu temps de treball del seu temps lliure. El concepte d'addicció al treball apareix en el testimoni dels i les entrenadores, que s'esforçaven més de l'esperat en la seva professió mentre desatenien la seva vida fora d'aquesta activitat. Tal com han posat de manifest estudis anteriors, les carreres professionals esportives, com la d'entrenador/a, són més propenses a l'addicció al treball (Taylor et al., 2019).

No obstant això, el CTV també pot conduir a deixar el lloc de treball. Jesús, l'entrenador de voleibol, després de la seva primera experiència, va optar per deixar la feina d'entrenador i buscar-ne un altre per donar prioritat a la seva vida familiar actual:

“Hi va haver un període de la meua vida en què entrenava amb plena dedicació. En el club anterior, treballava de dilluns a diumenge, però era solter i passava moltes hores allà. En estar casat i entrenar en un altre club, s'esperava massa de mi i vaig decidir no seguir en aquell club.” (Jesús, 1 fill, voleibol)

Aquesta conclusió subratlla la rellevància i influència del CTV en la intenció dels entrenadors i entrenadores de deixar el club o la professió. Com descriuen Fletcher i Scott (2010), aquest estudi també mostra que la professió d'entrenador/a es caracteritza per exigir horaris llargs i poc ortodoxos, un alt grau de compromís (els entrenadors i entrenadores sentin la necessitat d'estar connectats tots els dies, a tota hora) i una cultura orientada als resultats. Com s'observa en el cas del Jesús, aquests factors relatius a l'entitat van afectar la seva vida personal fins que es va enfrontar a la disjuntiva entre la família/vida personal i la professió d'entrenador. Llavors, els entrenadors i entrenadores senten la necessitat d'escollir constantment entre dos àmbits: la feina i la família. Independentment de l'edat, el gènere, el nivell competitiu i l'horari de treball, els entrenadors i entrenadores van descriure la interfície entre feina i vida personal/família com a elements independents que formen una dicotomia.

Els resultats mostren que els factors relatius a l'entitat i els factors socioculturals van influir en les experiències dels i les entrenadores, com ara el desgast emocional, les ruptures de relacions o l'abandonament de la professió. Segons Dixon i Bruening (2007), quan les persones prenen decisions sobre la feina i la família, no disposen d'un conjunt il·limitat d'opcions, ja que les condicions estructurals interactuen amb les decisions individuals. En el context sociocultural espanyol, que es caracteritza per unes mesures i polítiques mínimes en matèria de conciliació de la vida laboral i

familiar (OCDE, 2020, Valiente, 2000), el CTV influeix en gran mesura en el desenvolupament de la carrera professional dels entrenadors i entrenadores, especialment en el cas de les dones. Per això el suport de la família i les amistats, així com de les entitats esportives, exerceix una funció essencial a l'hora de determinar com és la gestió dels entrenadors i entrenadores del seu propi CTV. El desenvolupem en els temes següents.

Suport de familiars i amistats

En intentar conciliar vida i feina, la majoria dels entrenadors i entrenadores va destacar la importància del suport familiar per tenir continuïtat en aquesta professió. En aquests casos, els i les participants van descriure que la seva família els donava un suport fonamental. A diferència de les experiències descrites en el tema anterior, hi ha entrenadors i entrenadores que no es van veure obligats a elegir entre dues esferes (feina o vida/família), tal com va explicar el Jordi, primer entrenador de waterpolo:

“La meua dona em va conèixer com a esportista, així que ja sabia que l'esport era molt important per a mi. I, d'alguna manera, ho va entendre i ho va acceptar.” (Jordi, sense fills, waterpolo)

Per a la majoria dels homes que estaven casats o convivien amb la seva parella, aquesta exercia una important funció de suport. El suport de l'esposa va ser un factor crucial perquè l'Albert continués la seva carrera com a entrenador, sobretot a partir de la presència de nens en l'estructura familiar:

“El meu suport és bàsicament la meua dona. Si no m'hagués donat suport, jo no hauria pogut continuar entrenant.” (Albert, 1 fill, bàsquet)

Per tant, el suport familiar a escala individual va ser un factor important perquè els entrenadors obtinguessin un resultat positiu, com la satisfacció laboral o vital. Els resultats posen en relleu que aquests entrenadors tenien l'expectativa que la seva família s'impliqués en la seva professió i que els donés suport en les seves funcions familiars i com a entrenadors:

“Quan la meua dona estava embarassada, jo ja entrenava equips i elles (esposa i filla) ja em seguien. I, quan va néixer la meua filla, van continuar seguint-me amb el nadó al cotxet. Naturalment, el problema d'un entrenador que no deixa la professió és que la família l'ha de seguir. I tinc la sort que la meua dona ha entès que la professió d'entrenador forma part de la meua vida.” (Jesús, 1 filla, voleibol)

En tots aquests casos, els homes comptaven bàsicament amb el suport del seu cònjuge o parella estable per a la seva activitat com a entrenadors. A més, aquests resultats

il·lustraven l'estructura del model “dues persones, una sola carrera professional” que s'ha descrit anteriorment en la professió d'entrenador/a (Dixon i Bruening, 2005; Hinojosa-Alcalde et al., 2020; Knoppers, 1992; LaVoi i Dutove, 2012). Això connecta sobretot amb les experiències dels participants masculins, però no amb les de les entrenadores.

Per contra, aquestes van descriure amb més freqüència mecanismes de suport diferents al seu cònjuge o parella estable. Per exemple, la Sonia, entrenadora regional de bàsquet a jornada parcial, va explicar:

“Mentre entrenava, la mare de l'amiga de la meva filla se les quedava perquè fessin els deures i, quan acabava els entrenaments, recollia les meves filles i me n'anava a casa.” (Sonia, 2 filles, bàsquet)

L'Ana, entrenadora de gimnàstica a jornada parcial, per la seva banda va destacar el paper de l'avi i l'àvia dels seus fills a l'hora de compaginar la professió d'entrenadora amb la seva vida personal:

“El meu pare i la meva mare m'ajuden molt amb els nens mentre entreno, però és difícil de portar. De vegades he de buscar altres opcions o contractar una cangur.” (Ana, 2 fills, gimnàstica)

Aquesta situació va demostrar que els mecanismes de suport per part de la parella van facilitar el desenvolupament professional dels entrenadors i van reduir les seves sensacions de conflicte entre vida laboral i familiar, però no en el cas de les entrenadores.

En conseqüència, els resultats d'aquest estudi posen de manifest que el sistema sociocultural de gènere també influeix en el desenvolupament professional dels entrenadors i entrenadores, tal com han revelat estudis previs (Hinojosa et al., 2018, 2020; Knoppers, 1992; LaVoi i Dutove, 2012; OCDE, 2020; LaVoi i Dutove, 2012; Stirling et al., 2017).

A més, implica que la sostenibilitat de la professió d'entrenador o entrenadora depèn en gran mesura dels mecanismes de suport de la família i les amistats, i ve determinada per aquests mecanismes. La Cristina, que no té fills, va comentar:

“Si tingués fills, llavors necessitaria ajuda per continuar entrenant, però ara no em preocupa la qüestió de tenir ajuda, encara que crec que tampoc no la necessito.” (Cristina, sense fills, gimnàstica)

Les experiències dels i les participants van mostrar que els mecanismes de suport (família o amistats) permetien als entrenadors i entrenadores continuar en la professió i reduïen la sensació de CTV, tal com descriuen Sisjord et al. (2022). Per tant, l'aspecte preocupant que sorgeix d'aquests resultats és la dependència d'aquest suport, la qual cosa suggereix que qualsevol canvi en aquests mecanismes de suport individual conduiria a un CTV més gran. En

conseqüència, les mesures des de les entitats són necessàries per disminuir la dependència dels mecanismes de suport externs i perquè els entrenadors i entrenadores accedeixin a la professió i hi progressin, així com per retenir els entrenadors i entrenadores que no comptin amb aquesta dedicació des de l'entorn familiar, especialment les dones.

Suport de l'entitat

Els factors socioculturals, com les normes culturals i les expectatives de les diverses tasques que implica la professió d'entrenador/a, van contribuir a la baixa percepció de suport de l'entitat en la majoria dels casos. No obstant això, hi ha diverses experiències en les quals els entrenadors i entrenadores van percebre suport dins de la seva entitat esportiva per compaginar la vida laboral i la personal.

Així, alguns entrenadors i entrenadores van percebre diferents mecanismes de suport creats per les entitats. Per exemple, el fet que els seus fills poguessin entrenar en el mateix horari i espai de treball sense cost econòmic es percebia com una manera de conciliar les esferes laboral i familiar.

“Quan les meves filles eren petites, va ser període en què més em va costar compaginar la professió d'entrenadora amb la família. Les meves filles eren com 'pilotes', perquè anaven d'un costat a l'altre i sempre estaven amb mi. (...) La meva filla petita també entrenava aquí, perquè podia venir amb mi, així que entrenava amb el meu equip.” (Sonia, 2 filles, bàsquet)

Així, factors relatius a l'entitat com ara una cultura del club familiar van portar els entrenadors i entrenadores a experimentar nivells inferiors de CTV.

A més, l'entitat esportiva es pot convertir en un mecanisme de suport per als entrenadors i entrenadores en cas de dificultats personals. Per exemple, la Sonia va descriure la manera en què l'entitat esportiva li va donar suport quan ella es va plantejar deixar la professió. En aquest cas, l'entitat esportiva va oferir suport personal i finançar a l'entrenadora:

“Quan em vaig divorciar, va ser un moment difícil per a mi i vaig estar a punt de deixar d'entrenar. Vaig tenir sort amb l'antiga direcció del club, perquè tots em van donar suport i em van dir que no deixés la professió. Em van dir que si no podia pagar les factures, me les pagarien ells, però que no deixaria l'esport.” (Sonia, 2 filles, bàsquet)

El gest de suport de la junta de l'entitat esportiva en aquell moment crític va permetre a la Sonia continuar en la professió. Segons Dixon i Sagas (2007), un nivell alt de suport de l'entitat està estretament relacionat amb la satisfacció laboral i el baix nivell de conflicte entre feina i vida personal. Així, els entrenadors i entrenadores que

disposen d'aquests mecanismes de suport per part de les entitats poden evitar haver d'escollir entre la professió i la família.

Una altra percepció del suport de l'entitat era comptar amb el suport social dels companys i/o companyes de l'entitat esportiva. Els i les participants van destacar la importància de les relacions professionals i la cultura de l'entitat esportiva. Es van establir amb freqüència comparacions entre els membres de l'entitat i la família. Per exemple, l'Ainhoa, entrenadora internacional a jornada completa, va destacar les relacions de suport que va experimentar en el club:

“Amb aquest cansament del dia a dia, de vegades vols que tot se'n vagi en orris. Però també puc dir-te que he tingut el suport del club, de tota la gent del club, la família, saps? Aquest ha estat el pilar el suport, que m'ha dit: 'No, no, no et rendeixes i no abandonis'.” (Ainhoa, 1 fill, natació)

La Cristina, entrenadora assistent de gimnàstica a jornada parcial, va destacar la seva bona relació amb el primer entrenador i va explicar:

“La relació amb ell (primer entrenador) és... sembla que estiguem casats! Tenim molta confiança. De vegades salten espurnes, però ho resollem fàcilment i ens entenem molt bé. Tenim molta complicitat.” (Cristina, sense fills, gimnàstica)

Una altra manera en què els entrenadors i entrenadores van percebre el suport de l'entitat va ser quan van tenir l'oportunitat de mantenir una comunicació oberta amb el director o directora tècnica per poder abordar les seves necessitats personals. Per exemple, tenir l'oportunitat d'adaptar l'horari a la seva vida personal abans de l'inici de la temporada. L'Albert, primer entrenador de bàsquet a jornada parcial, va poder compactar els entrenaments en un nombre de sessions inferior i disposar d'un horari flexible de manera que la càrrega de treball no era tan pesada. Va insistir que era necessari que el club li ajustés l'horari de treball perquè pogués continuar com a entrenador:

“Tinc poc temps lliure i el club sap que, si vol que entreni, ha de complir alguns dels meus requisits. Per exemple, les sessions d'entrenament dels dos equips han de coincidir el mateix dia, perquè necessito dos dies lliures per ser a casa. Així que han de planificar-ho d'aquesta manera. I també vaig demanar al club d'entrenar després de les 19:00 h. Al final, si volen que entreni, han d'adaptar-se a aquesta situació. Si no volguessin que entrenés, em dirien que no. Però això també és senyal que reconeixen i valoren la teva feina.” (Albert, 1 fill, bàsquet)

Els entrenadors com l'Albert, capaços d'exigir i negociar les condicions laborals, van poder conciliar millor la seva vida personal amb la seva funció d'entrenador. Tot i així, no tots els entrenadors i entrenadores van percebre el suport de l'entitat quant a compaginar la vida laboral amb la familiar. En general, les entrenadores no percebien que tinguessin una posició de poder que els permetés exigir i negociar les seves condicions laborals (Greenhill et al., 2009; Knoppers, 1992).

Les mesures posades en marxa per les entitats poden ajudar els entrenadors i entrenadores a integrar la professió als seus interessos personals/familiars. Segons Carlson i Grzywacz (2008), la perspectiva integradora se centra en la conciliació de la vida laboral amb la personal. Aquests resultats posen en relleu la manera en què diversos aspectes de les esferes laboral i no laboral dels entrenadors i entrenadores s'integraven i formaven un tot coherent (Mainiero i Sullivan, 2005). En la recerca d'aquesta integració, l'equilibri és un element clau. En estudis anteriors, es va definir la integració com una manera eficaç de crear un estil de vida equilibrat (Carlson i Grzywacz, 2008; Mazerolle et al., 2008). Així mateix, aquest entorn de suport proporciona als entrenadors i entrenadores integració i acceptació en l'àmbit social, la qual cosa és rellevant per al seu benestar en aquest aspecte (Norman i Rankin-Wright, 2016).

Aquests resultats reflecteixen la funció clau que tenen les entitats esportives en el CTV i la necessitat de facilitar la conciliació entre la vida laboral i la familiar per retenir els entrenadors i entrenadores. Tal com suggereixen les publicacions anteriors (Dixon i Sagas, 2007), el suport de l'entitat és rellevant perquè els entrenadors i entrenadores puguin compaginar l'esfera laboral amb la familiar i reduir el CTV. Dabbs et al. (2016) van descriure que, quan els entrenadors i entrenadores reben suport de l'entitat per a la qual treballen, és més probable que aconseguixin conciliar la vida professional i la personal, la qual cosa es tradueix en un ambient de treball més favorable, un millor rendiment i benestar entre els entrenadors i entrenadores. En resum, els i les participants van percebre que el suport que els brindava l'entitat en matèria de conciliació de la vida laboral i la familiar era rellevant per tenir continuïtat en la professió. Les diferents maneres en què els entrenadors i entrenadores percebien el suport de l'entitat en matèria de conciliació de la vida laboral i la familiar anaven des d'un entorn favorable a la família, el suport de la junta directiva en moments personals difícils, el suport social dels companys/es, la flexibilitat d'horaris i la comunicació oberta. Aquests aspectes eren importants perquè els entrenadors i entrenadores continuessin en la professió.

Observacions finals

El present estudi aporta proves de les diferents maneres en què les experiències de conflicte entre vida laboral i personal, així com el suport de l'entitat percebut van influir en la carrera professional dels entrenadors i entrenadores, i en la seva vida personal. Tal com mostren els resultats, des de la visió holística i multinivell del marc teòric de Dixon i Bruening (2005), és important destacar que les experiències dels entrenadors i entrenadores són variades, complexes i dinàmiques.

En aquest estudi, els i les participants van parlar de les dificultats que trobaven per conciliar la feina i la vida personal, ja que consideraven que feina envaïa el seu temps personal i els empenyia a escollir entre la vida personal i la professional. Les relacions i els compromisos socials i familiars es van veure influïts pel seu paper d'entrenadors o entrenadores. La família, i especialment el cònjuge en el cas dels homes, es va convertir en el principal mecanisme de suport, la qual cosa, a llarg termini, és una estratègia insostenible, ja que les dades demostren que pot conduir a la ruptura de la relació i tenir efectes negatius sobre l'estructura familiar o l'abandonament de la professió. Els resultats també mostren com difereixen les experiències dels entrenadors i entrenadores en funció del gènere. A més, la percepció que tenen del suport de l'entitat també és rellevant perquè continuen en la professió, ja que l'entitat pot ser un suport clau en adaptar-se a la situació personal de l'entrenador o entrenadora.

El present estudi aporta noves evidències que la interfície feina-vida personal continua sent una àrea de desenvolupament crucial per a les entitats esportives i per al sistema esportiu. En conèixer les diferents experiències dels entrenadors i entrenadores, les entitats esportives poden dissenyar millors estratègies per reduir el CTV a fi d'optimitzar la seva manera de viure la professió, millorar la seva productivitat i rendiment, i retenir els entrenadors, i especialment les entrenadores.

La diversitat de la mostra del present estudi, que va incloure homes i dones amb diferents estructures familiars, és un punt fort que ofereix una visió més àmplia de les publicacions que hi ha disponibles, centrades principalment en els entrenadors i entrenadores amb fills. El CTV no només el pateixen els pares i les mares. L'estudi també destaca que s'observa CTV en entrenadors i entrenadores a jornada completa i parcial, i entre entrenadors i entrenadores amb i sense una altra feina. A més, en utilitzar un enfocament qualitatiu, podem posar èmfasi en les històries personals i tenir en compte l'experiència dels entrenadors i entrenadores per comprendre millor la repercussió del CTV en la seva vida.

Malgrat els punts forts i les aportacions d'aquest treball, hi ha certes limitacions que podrien ser objecte d'estudi en treballs de recerca futurs. S'hauria d'examinar l'experiència

dels entrenadors i entrenadores que van decidir no continuar en la professió per la dificultat de compaginar-la amb la família i la vida personal. Quant a les implicacions pràctiques del present estudi, els i les participants van parlar de les mesures que prenen les entitats destinades a facilitar la integració de la interfície feina-vida personal. Aquestes mesures es van percebre com a elements clau per romandre en l'entitat esportiva i en la professió. Segons els i les participants, les mesures més rellevants que van prendre les entitats esportives per fer viable el seu treball van ser: (a) promoure una cultura familiar en l'entitat esportiva, de manera que la família es pugui integrar en l'entitat com a participants o amb altres funcions, (b) fomentar xarxes entre companys, companyes i superiors que propiciïn un clima de confiança i suport social, (c), flexibilitat i autonomia d'horaris, quant a horari setmanal i calendari de temporada, que proporcioni un equilibri entre la dedicació a la professió i la vida personal, (d) comunicació oberta entre la direcció tècnica i els entrenadors i entrenadores per poder arribar a un ajustament a les seves necessitats personals.

En definitiva, aquest treball va constatar que és necessari millorar la conciliació entre la vida laboral i la personal dels entrenadors i entrenadores per potenciar el seu desenvolupament professional des d'una perspectiva holística. Més que entendre el conflicte entre vida laboral i personal com una incapacitat personal dels entrenadors i entrenadores per fer-li front, les entitats esportives han de ser proactives i fomentar polítiques de conciliació familiar per als entrenadors i entrenadores.

Referències

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

- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2005). Perspectives on work-family conflict in sport: An integrated approach. *Sport Management Review*, 8(3), 227–253. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(05\)70040-1](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(05)70040-1).
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work – family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management*, 21(3), 377–406. <https://doi.org/10.1123/jism.21.3.377>.
- Dixon, M. A., & Sagas M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236–247. <https://doi.org/10.1080/02701367.2007.10599421>.
- Duffy, P., Hartley, H., Bales, J., Crespo, M., Dick, F., Vardhan, D., Nordman, L. & Curado, J. (2011). Sport coaching as a 'profession': challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*, 5(2), 93-123.
- Fletcher, D., & Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of Sports Sciences*, 28(2), 127–137. <https://doi.org/10.1080/02640410903406208>.
- Graham, J. A., & Dixon, M. (2017). Work–family balance among coach-fathers: A qualitative examination of enrichment, conflict, and role management strategies. *Journal of Sport Management*, 31(3), 288–305. <https://doi.org/10.1123/jism.2016-0117>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G., & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12(4), 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.002>.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>.
- Hinojosa-Alcalde, I., Andrés, A., Serra, P., Vilanova, A., Soler, S., & Norman, L. (2018). Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(4), 485-495. <https://doi.org/10.1177/1747954117747744>.
- Hinojosa-Alcalde, I., Soler, S. & Andrés, A. (2020). Conflicto trabajo familia en el entrenamiento deportivo desde la perspectiva de género. *Revista de Psicología del Deporte*, 29, 98-106.
- Joncheray, H., Burlot, F., & Julla-Marcy, M. (2019). Is the game lost in advance? Being a high-performance coach and preserving family life. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(4), 453-462. <https://doi.org/10.1177/1747954119860223>.
- Kamphoff, C. S. (2010). Bargaining with patriarchy. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(3), 360–372. <https://doi.org/10.1080/02701367.2010.10599684>.
- Knoppers, A. (1992). Explaining male dominance and sex segregation in coaching: Three approaches. *Quest*, 44(2), 210–227. <https://doi.org/10.1080/00336297.1992.10484051>.
- LaVoi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1), 106–123. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J., & Burton, L. J. (2008). Work-family conflict, part II: Job and life satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-43.5.513>.
- Norman, L., & Rankin-Wright, A. (2016). Surviving rather than thriving: Understanding the experiences of women coaches using a theory of gendered social. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(4), 424–450. <https://doi.org/10.1177/1012690216660283>.
- Norris, L. A., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93-112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>
- OECD (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.
- Porto, L.F., Krapp d, R., Milistetd, M., Vieira, J., & Folle, A. (2021) Systematic Review of Social Influences in Sport: Family, Coach and Teammate Support. *Apunts Educación Física y Deportes*, 145, 39-52. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2021/3\).145.06](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2021/3).145.06).
- Stirling, A.; Kerr, G.; Banwell, J.; MacPherson, E.; & Jewett, R. (2017). *A mentorship guide for advancing women in coaching: Effective mentoring practices for the mentor*. Coaching Association of Canada/Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity.
- Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2022). Combining coaching with family life. A study of female and male elite level coaches in Norway. *Sports Coaching Review*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.1984047>.
- Sparkes, A., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health*. London: Routledge.
- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in Sport: A Mediated Model of Work–Family Conflict and Burnout. *Journal of Sport Management*, 33(4), 249-260. <https://doi.org/10.1123/jism.2018-0248>.
- Valiente, C. (2000). Reconciliation policies in Spain. In L. Hantrais & J. Campling (Eds.), *Gendered policies in Europe* (pp. 143–159). London: Palgrave Macmillan.
- Viñas, J., & Pérez, M. (2014). *El mercat de treball de l'esport a Catalunya. Especial incidència a la província de Barcelona*. Barcelona: INDE.

Conflicte d'interessos: les autories no han comunicat cap conflicte d'interessos.



© Copyright Generalitat de Catalunya (INEFC). Aquest article està disponible a l'URL <https://www.revista-apunts.com/ca/>. Aquest treball està publicat sota una llicència Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. Les imatges o qualsevol altre material de tercers d'aquest article estan inclosos a la llicència Creative Commons de l'article, tret que s'indiqui el contrari a la línia de crèdit; si el material no s'inclou sota la llicència Creative Commons, els usuaris hauran d'obtenir el permís del titular de la llicència per reproduir el material. Per veure una còpia d'aquesta llicència, visiteu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>