



INFORMALIDAD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL DEPORTE EN CHIHUAHUA

LABOR INFORMALITY IN SPORTS ADMINISTRATION IN CHIHUAHUA

Ma. Concepción Soto Valenzuela¹, Celina Almendra Aceves Almeida², Leticia Irene Franco Gallegos³, Francisco Joya Ramírez⁴, Teresa de Jesús Barreras Villavelázquez⁵.

1,2,3,4,5 - Facultad de Ciencias de la Cultura Física, UACH, Chihuahua, México

1. Email: masoto@uach.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1043-7631>
2. Email: cacevez@uach.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5495-2061>
3. Email: lfranco@uach.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7321-5932>
4. Email: fjoya@uach.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3628-5653>
4. Email: tbarreras@uach.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4241-3810>

Recibido: 28/04/2022 Aceptado: 01/07/2022

Para Citar: Soto Valenzuela, M. C., Aceves Almeida, C. A., Franco Gallegos, L. I., Joya Ramírez, F., & Barreras Villavelázquez, T. de J. (2022). Informalidad laboral en la administración del deporte en Chihuahua. *Revista Publicando*, 9(35), 116-122. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2327>

Resumen:

En el presente artículo se planteó como objetivo analizar la percepción de universitarios sobre la informalidad laboral en la administración del deporte. La presente investigación pertenece a un estudio descriptivo transversal y comparativo; donde participaron 365 universitarios. El instrumento que se utilizó para comparar la percepción de la informalidad laboral en la administración del deporte fue una encuesta de opinión en modalidad digital con un Alfa de Cronbach de .881. Los resultados mostraron que 61.5% de los universitarios presentan un concepto idóneo de la informalidad laboral, un 38.5% opina haber participado en la informalidad laboral. El 95.4% de los universitarios considera que la informalidad laboral en la administración del deporte es una barrera para el desarrollo económico del deporte. Se encontraron diferencias significativas entre el rol dentro de la universidad, donde los administradores muestran significativamente mayor dominio sobre informalidad laboral en la administración del deporte [$F(2,364) = 3.703, p < .030$], que los demás participantes. Por lo que se concluye, que, a partir de las opiniones de los universitarios, se requiere un estudio con mayor profundidad con la participación de una población o muestra representativa en la informalidad laboral dentro de la administración del deporte; a razón del desconocimiento de la temática y la incursión inconsciente en esta. Por lo anterior, se propone que instancias o instituciones realicen investigaciones con impacto social en las entidades federativas con mayor índice de informalidad laboral en la administración del deporte.

Palabras clave: Informalidad laboral; seguridad social; deporte; comunidad universitaria.

Abstract:

In this article, the objective was to analyze the perception of university students about labor informality in sports administration. This research belongs to a cross-sectional and comparative descriptive study, where 365 university students participated. The instrument used to compare the perception of labor informality in sports administration was an opinion survey in digital mode with a Cronbach's Alpha of .881. The results showed that 61.5% of the university students present an ideal concept of labor informality, 38.5% think they have participated in labor informality. 95.4% of university students consider that labor informality in sports administration is a barrier to the economic development of sports. Significant differences were found between the role within the university, where administrators show significantly greater control over labor informality in sports administration [$F(2,364) = 3.703, p < .030$], than the other participants. Therefore, it is concluded that, based on the opinions of university students, a more in-depth study is required with the participation of a representative population or sample in labor informality within the administration of sport; due to ignorance of the subject and the unconscious incursion into it. Due to the above, it is proposed that instances or institutions carry out research with social impact in the states with the highest rate of labor informality in sports administration.

Keywords: Labor informality; Social security; Sports; University community.



INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral es considerada un tipo de protección para la población económicamente activa ante entornos de crisis y la falta de oportunidades en el mercado laboral formal. Las causas de la informalidad son variadas, por una parte, se hace referencia a que los niveles de la informalidad dependen de la legislación laboral en cuestión de aseguramiento social que se les brinda a los trabajadores. Por otra parte, el crecimiento del desempleo es una de las causas que se asocia a la informalidad y se explica por la necesidad de los desempleados de generar ingreso personal. Las migraciones internacionales e intranacionales son temas importantes de informalidad, ya que la población busca satisfacer las necesidades o demanda de mano de obra en la industria en otros lugares. Analizar la informalidad permite conocer sus efectos en la economía, así como la pauta para la generación de políticas públicas que contrarresten los niveles en distintas regiones.

En la actualidad, es una práctica común que los contratos laborales se desarrollen por tiempo indefinido u obra determinada. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo determina que un contrato por obra determinada puede realizarse únicamente cuando así lo exija la naturaleza del empleo, cuando se trate de sustituir de manera temporal a algún trabajador o en situaciones previstas para trabajos especiales como el de los deportistas profesionales. En este caso, la relación laboral será correspondiente a las necesidades del empleador (De Buen, 2020).

Como en toda relación profesional, los contratos entre deportistas y sus empleadores enmarcan las condiciones de empleo, a fin de garantizar las adecuadas medidas de protección, compensación y lineamientos de la vigencia de la relación. En este sentido los acuerdos son realizados entre el jugador profesional, su agente o asociación a la que

pertenece, así como el equipo, club o federación deportivos. La duración determinada o precariedad de estos, representa un riesgo para todos los jugadores, ya que implica que no es posible que dependan económicamente de su carrera deportiva. La FIFPro expresa que hasta un 8% de los jugadores de fútbol en Europa, África y países de América Latina no tienen contratos de forma escrita con sus clubes. Mientras que una cuarta parte de las jugadoras no cuentan con ningún tipo de formalidad laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019).

En el caso de los entrenadores deportivos se observa de forma recurrente la inexistencia de contratos laborales, con lo que se afecta de manera negativa las funciones que se espera de ellos y los suman a la población desprotegida en temas de seguridad social. En este sentido, la pandemia por SARS-CoV-2 ha evidenciado que el área deportiva es una de las más desfavorecidas al verse obligada a poner en pausa su fuente de ingreso siendo un ejemplo claro de ello que son los entrenadores quienes han optado por adaptarse al uso de tecnologías y todo tipo de plataformas digitales para dar continuidad a sus labores. Esta situación es un reflejo de la debilidad que existe en política laboral y seguridad social (Pineda y Trejo, 2021).

Esta contingencia sanitaria, además, ha expuesto de forma notoria los problemas salariales y la conclusión de contratos en diversas categorías y áreas del deporte. Por lo cual se ha presentado la necesidad de reflexionar sobre iniciativas que contemplen acciones colectivas por parte de los jugadores con la intención de generar ingresos auspiciados por el gobierno o algún organismo inmerso en la disciplina. Lo que ha generado preocupación por parte de los trabajadores formales e informales cuyo sustento depende al cien por ciento de actividades deportivas.

En México, se destaca con respecto a la regulación laboral, derecho a la salud e informalidad laboral, que, con



la liberación comercial la relación patrón- trabajador ha ido deteriorando el empleo digno. La precarización de salario, la falta de protección social y la privatización del sistema de salud provocan un aumento en el sector informal de la economía. Esta liberación ha favorecido el aumento de la desigualdad social, la concentración del ingreso y la disminución del salario, así como el empleo informal, lo que se traduce en una transgresión al derecho de trabajo digno en el país (Medina y López, 2019).

Según Data México (2022), en el cuarto trimestre de 2021, la población activa de deportistas fue de 4009 personas con un salario promedio de \$4,310 MN trabajando alrededor de 2.5 horas diarias; con edad promedio de 30 años, la población se distribuyó en 10.7% mujeres con salario promedio de \$6,700 MN y 89.3% hombres con salario promedio de \$4,020 MN. En la estadística los mejores salarios promedio de deportistas fueron en las entidades federativas de Sonora, Guanajuato y Estado de México; mientras que la población activa mayor fue en Sinaloa, Estado de México y Jalisco. Según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informativa en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2022), de los trabajadores informales el 9.27% son mujeres que perciben un salario promedio de \$6,000 MN y el 90.7% son hombres con un salario promedio de \$5,260 MN. El estado de Sonora tiene el 100% de trabajadores informales mientras que Oaxaca tiene un 50% de trabajadores informales. La informalidad laboral de deportistas alcanzó un 75.2%, fue superior a la informalidad a nivel país en 19.3 puntos porcentuales durante este mismo periodo.

Si se considera a la informalidad laboral como consecuencia de un ciclo de cambio hacia una economía de mercado. El término puede comprenderse con base en la baja productividad, salarios bajos, falta de protección social, sistema legislativo rígido, entre otros (Marinescu y Valimareanu, 2018). Con base en lo anterior, Iribarren

(Citado en Ibarrola, 2021) plantea la necesidad de implementar estrategias como la existencia de subsidios para trabajos informales en el deporte y planes de implantación laboral formal, que colaboren a la estabilidad laboral de los deportistas. Por ello, la presente investigación se ha planteado como objetivo analizar la percepción de universitarios sobre la informalidad laboral en la administración del deporte.

MATERIALES Y MÉTODOS

Sujetos o muestra: se obtuvo una muestra de 365 participante entre ellos: 135 docentes, 122 estudiantes y 108 administradores de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Distribuidos por género fueron: 182 hombres y 183 mujeres. Con edades de 18 a 62 años, presentando 38.8 años como edad promedio.

Diseño de investigación: es un estudio descriptivo transversal y comparativo. Y las variables analizadas fueron:

Informalidad laboral: también llamada como trabajo informal que contempla todas las ocupaciones o formas de producción que son ejercidas por personas que reciben ingresos y condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal (Sandoval, 2018).

Administración del deporte: es el conjunto de acciones de planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar implementando todas aquellas habilidades humanas, técnicas y conceptuales que se necesitan para llevar a cabo una gestión efectiva (Quevedo, 2022).

Materiales: se aplicó una encuesta de opinión en modalidad digital mediante Formularios de Google sobre la informalidad laboral en la administración del deporte; constituida por 15 reactivos los cuales se dividen en 3 secciones: en el primero se explica el objetivo de esta, se solicita el consentimiento informado para participar voluntariamente, dejando abierta la opción de abandonar



la encuesta. En la segunda sección se solicitan datos generales del participante como: sexo, edad y rol dentro de la universidad. La tercera sección está constituida por 11 reactivos que estiman la percepción de la informalidad laboral en la administración del deporte; de los cuales 5 presentan respuestas dicotómicas, 5 de opción múltiple y una de respuesta abierta. Se utilizó además el paquete estadístico SPSS versión 21.0.

Procedimiento: para la aplicación de la encuesta Informalidad laboral en la administración del deporte se compartió en los grupos sociales por medio de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp. Esta fue distribuida a través del siguiente enlace <https://bit.ly/3DPwp4S>, las respuestas se obtuvieron en una semana.

Con los datos obtenidos se generó automáticamente una base de datos para su análisis e interpretación posterior.

Análisis estadístico: para calcular la confiabilidad de la encuesta se realizó un análisis de Alfa de Cronbach, posteriormente un análisis de descriptivo de frecuencias y otros análisis de varianza con el propósito de comparar las opiniones entre los diferentes roles, edad y sexo.

RESULTADOS

Se realizó un análisis de fiabilidad para calcular la confiabilidad a la encuesta de opinión, donde se eliminaron 4 reactivos; los resultados obtenidos señalan que es un instrumento con un Alfa de Cronbach de .881 aceptable según Rosenthal (1994) y DeVellis (2003), citados en Larrea y García (2015).

Tabla 1.
Estadísticos de fiabilidad de la encuesta.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.848	.881	7

Con base a los resultados descriptivos de frecuencias obtenidos de la encuesta de opinión digital, se encontró que el 87.7% señala que la informalidad laboral ha existido siempre en la administración del deporte en México. Únicamente el 6.6% contestó acertadamente sobre tres Estados de la república con mayor informalidad laboral en la administración del deporte. Por otra parte, un 38.5% reporta haber participado en la informalidad laboral en la administración del deporte. El 96.9% considera relevante el estudio sobre la informalidad laboral en la administración del deporte. Apenas un 46.2% ha discutido, debatido o socializado el tema de la informalidad laboral en la administración del deporte. Por último, se mostró que el 95.4% de los universitarios considera que la informalidad laboral en la administración

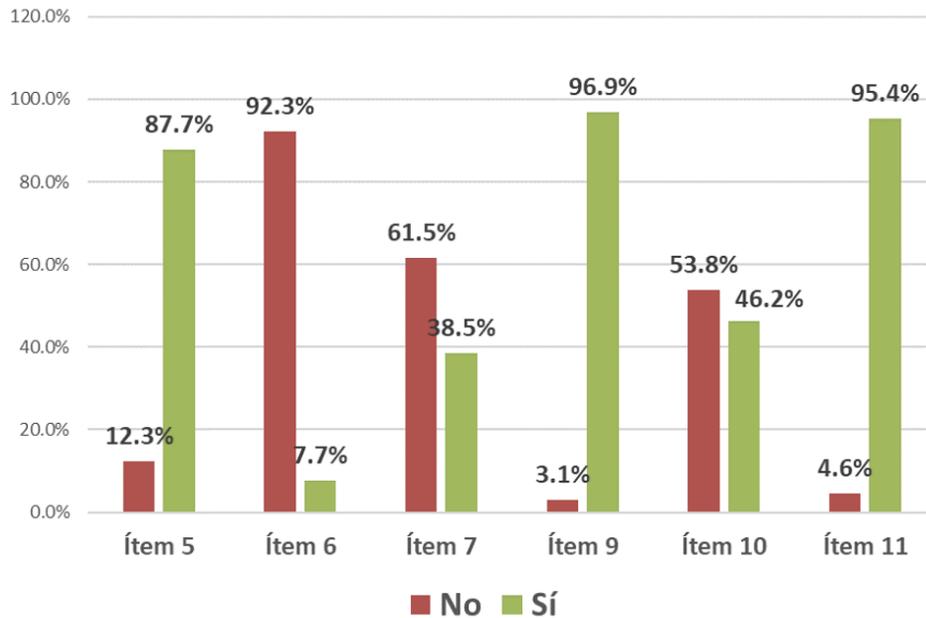
del deporte es una barrera para el desarrollo económico del deporte (Figura 1).

En relación al reactivo de respuesta múltiple que cuestiona el significado de la informalidad laboral, se encontró que el 61.5% seleccionó que se refiere a todas las ocupaciones o formas de producción que son ejercidas por personas que reciben ingresos y condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal; el 30.8% la considera como cuando los trabajadores que laboran tanto en el sector informal como aquellos que lo hacen en empresas formales, pero trabajan sin contrato o no perciben prestaciones que marca la ley; y el 7.7% enfatizó que es desempeñar funciones laborales de un profesional sin serlo, recibiendo paga por ello.



Figura 1.

Distribución de frecuencias entre los ítems sobre la informalidad laboral en la administración del deporte.



Ítem 5 = Consideras que la informalidad laboral en la administración del deporte en México ha existido siempre.

Ítem 6 = Tiene conocimiento de los 3 Estados que consideras con mayor informalidad laboral en la administración del deporte.

Ítem 7 = Has participado de la informalidad laboral en la administración del deporte

Ítem 9 = Consideras relevante el estudio sobre la informalidad laboral en la administración del deporte

Ítem 10 = Habías discutido, debatido o socializado el tema de la informalidad laboral en la administración del deporte

Ítem 11 = Consideras que la informalidad laboral en la administración del deporte es una barrera para el desarrollo económico del deporte.

Se realizaron dos análisis de varianza (ANOVA), en el primero se calculó un ANOVA simple con la finalidad de identificar diferencias significativas por sexo entre la percepción de informalidad laboral en la administración del deporte. Los resultados muestran que no existen diferencias significativas.

En el segundo ANOVA que se realizó con el propósito

de identificar diferencias significativas por rol dentro de la universidad entre el conocimiento del concepto de la informalidad laboral en la administración del deporte. Los resultados muestran que los universitarios que desempeñan un rol de administradores muestran significativamente mayor dominio sobre la informalidad laboral en la administración del deporte [$F(2,364) = 3.703$, $p < .030$], que los demás participantes (tabla 2).



Tabla 2.
ANOVA simple en el conocimiento del concepto de la informalidad laboral en la administración del deporte entre el rol de los universitarios.

Rol	N	Mean	Std. Deviation	df	F	Sig.
Docentes	35	1.9143	.74247	2 364	3.703	.030
Estudiantes	22	1.8182	.79501			
Administradores	8	2.6250	.51755			

CONCLUSIONES

En el presente estudio, una minoría de los universitarios señalan que han participado en la informalidad laboral, lo anterior es congruente con el estudio que Ibarra-Olivo et al. (2021), realizaron en la región noroeste de México conformada por las Entidades Federativas de Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Durango, Sinaloa y Sonora; quienes publican según la ENOE, es una de las regiones con los niveles de propensión a la informalidad más bajos del país, pues es la segunda región con el nivel más bajo de informalidad (43,17%) después de la región noreste.

Por ello, es relevante estudiar la informalidad laboral en la administración del deporte, puesto que se considera una barrera para el desarrollo económico del mismo, Quejada et al. (2014, p. 4), ya mencionaban que la mayor atribución a la informalidad es un reflejo del alto nivel de desempleo, lo cual conduce a que las personas se vean obligadas a ingresar al sector informal como medio de subsistencia, enfrentando diferentes barreras, como edad, nivel educativo, género, reformas laborales y apertura económica, entre otros.

Por el contrario, en el estudio de Estrella (2022), se encontró que el 50% de la muestra de empresas de estudio se encontraban en un nivel alto de Responsabilidad Social Empresarial en el área del deporte; donde realizan para el desarrollo de actividades de cultura, deporte y recreación son el patrocinio a eventos deportivos, desarrollo de programas y estrategias en el área deportiva. Siendo de esta manera un elemento que promueve la competitividad de las diferentes

organizaciones lo que permite enfrentar a un mundo más globalizado, plasmando y ajustando poco a poco la teoría en la nueva realidad.

Por lo que se concluye que, a partir de las opiniones de los universitarios, se requiere un estudio con mayor profundidad con la participación de una población o muestra representativa en la informalidad laboral dentro de la administración del deporte; a razón del desconocimiento de la temática y la incursión inconsciente en esta. Por lo anterior, se propone que instancias o instituciones realicen investigaciones con impacto social en las entidades federativas con mayor índice de informalidad laboral en la administración del deporte.



REFERENCIAS

- Data México. (6 de abril de 2022). Deportistas ocupación (2561)-2021-T4. Data México Beta. <https://bit.ly/3jhtloI>
- De Buen, C. (2020). La estabilidad en el empleo ante el Covid-19. El caso mexicano. *Revista jurídica del trabajo*, 1-9. <https://bit.ly/3LNO8Q>
- Estrella, C.P. (2022). La Responsabilidad Social Empresarial y su aplicación en el desarrollo de actividades de Cultura Deportes y Recreación en zonas rurales. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://bit.ly/3v81Jrs>
- Ibarra-Olivo, E., Acuña, J. y Espejo, A. (2021). Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional. Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/19). CEPAL. <https://bit.ly/3Jtkb2V>
- Ibarrola, D. (2021). Prensa Obrera, Política Obrera y el deporte: 1995-2020. *Revista izquierdas: Una mirada histórica desde América Latina*, 1-24. <https://bit.ly/3v1qyFN>
- Instituto Nacional de Geografía e Informática. (6 de abril de 2022). INEGI: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI. <https://bit.ly/3Jmoayw>
- Larrea, A. y García, P. (2015). Diseño de un instrumento para valorar la satisfacción organizacional en estudiantes universitario. [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Marinescu, C. y Valimareanu, I. (2018). Consideraciones metodológicas y teóricas sobre la informalidad en el mercado laboral. *Revista de Management Comparat International*, 19(1), 54-64. <https://bit.ly/3x5IZM5>
- Medina, O. y López, O. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(7), 2583-2592. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.14342017>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). El trabajo decente en el mundo del deporte. OIT. <https://bit.ly/3JkEIGX>
- Pineda, H. y Trejo, M. (Comp.). (2021). Avances en educación física y deporte. UABC. <https://bit.ly/3v0cv3b>
- Quejada, R., Yáñez, M. y Cano, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 22(1), 1-20. <https://bit.ly/3v414aP>
- Quevedo, F. (2022). Procesos administrativos que garantizan el éxito del deporte como negocio. *Opuntia Brava*, 14(1), 52-62. <https://bit.ly/3KlXIWR>
- Sandoval, G. (2018). La informalidad Laboral, causas generales. Fundación Universidad de América.