

# El acceso al empleo de los recursos humanos de salvamento y socorrismo acuático en España



ANTONIO CAMPOS IZQUIERDO<sup>1</sup>,  
M<sup>a</sup> DOLORES GONZÁLEZ RIVERA, GUSTAVO MARTÍNEZ SERRANO<sup>3</sup>  
1: Universidad Politécnica de Madrid . 2: Universidad de Alcalá .3: Generalitat Valenciana.



## OBJETIVO

Analizar los elementos del proceso de selección de las personas que trabajan en salvamento y socorrismo acuático en España, tanto en entidades públicas como en privadas

## MÉTODO

La metodología seguida en esta investigación es cuantitativa de corte descriptivo, a través de encuesta seccional. aplicada a una muestra de personas que trabajan en funciones laborales de actividad física y deporte en España.

### ✓ PARTICIPANTES

Este estudio se enmarca dentro de una investigación más amplia, cuyo tamaño de la muestra ha sido de 2500 personas que trabajaban en funciones de actividad física y deporte en España. Dado que es una población infinita o muy numerosa, y trabajando con un intervalo de confianza del 95,5%, y suponiendo en la varianza poblacional el caso más desfavorable de  $p$  igual a 50%, luego  $q= 50\%$ , el margen de error permitido de muestreo es de  $\pm 2\%$ . En el caso de este estudio, la cantidad de personas que trabajan como socorristas acuáticos en España son 124.

### ✓ INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

La encuesta se ha llevado a cabo mediante entrevista personal estandarizada por medio de cuestionario: "PROAFIDE: Recursos humanos de la actividad física y del deporte"(Alpha=0.844).

## RESULTADOS

INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN	
CURRÍCULUM	32,3%
ENTREVISTA	27,4%
CONTACTOS	26,3%
PRUEBAS PROFESIONALES	11,2%
PRUEBAS SITUACIONALES	1,6%
PROYECTO	0,8%
TEST HABILIDADES COGNITIVAS	0,4%



## CONCLUSIONES

En esta investigación se obtiene que el reclutamiento lo realizan las propias entidades (empresa, clubes, federaciones y ayuntamiento) y es fundamentalmente externo.

También se obtiene que en la selección se utilizan una gran variedad de instrumentos de selección aunque principalmente, tanto individualmente como combinándose entre los mismos, el currículum vitae, las referencias o contactos y la entrevista.

**AGRADECIMIENTOS:** La investigación aquí presentada forma parte del Proyecto de Investigación Fundamental de I+D+i DEP2009-12828 que ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación