

SOCORRISTAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional de los **Bañistas-Socorristas**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados integrados: perfil de la oferta de empleo publicada, principales indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, sobre el puesto ofertado, formación necesaria, experiencia, competencias y habilidades del candidato, etc. Su análisis nos va a proporcionar los rasgos principales que caracterizan el perfil modelo de los socorristas.

De la muestra de 154 ofertas recogidas, la inmensa mayoría, el 68%, proceden de portales de empleo generalistas, el resto se lo reparten los servicios públicos de empleo y las propias empresas que directamente las publicitan. Las ofertas publicadas por las propias empresas representan el 24%, mientras que las que llegan a través de los servicios públicos de empleo suponen el 8% del total de ofertas de la muestra analizada.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado de trabajo, la mayoría de las veces, usando los términos socorrista o socorrista acuático y también se suele acompañar de palabras que hace referencia al lugar donde se desempeñará su trabajo: piscina, playa, camping, instalaciones acuáticas, etc.

En algunos casos se deja entrever alusiones que hacen referencia a otros aspectos relacionados con aptitudes y competencias complementarias que se demandan a estos profesionales como monitor, instructor, buzo, etc. como a lo largo de la ficha se puede observar.

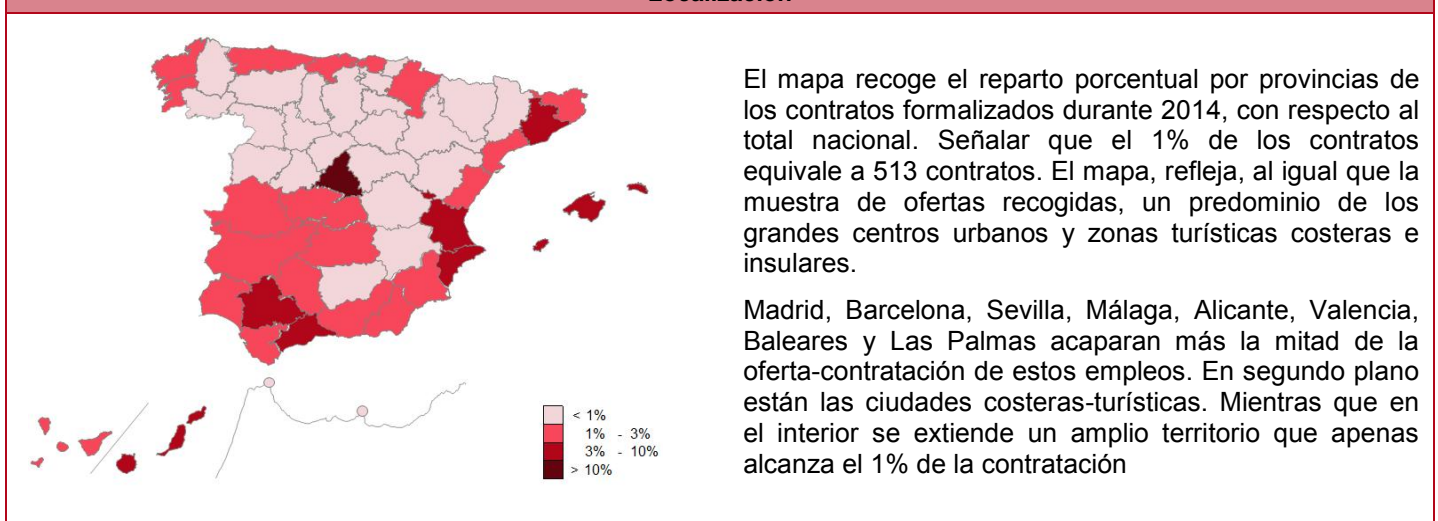
La categoría profesional no suele ser un aspecto al que se suele aludir en las ofertas, salvo en los casos que así se requiera porque tenga que hacerse cargo de un grupo de equipo.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 68%	En el 72% de las ofertas analizadas se manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Solo en un 5% de las ofertas que hacen referencia a contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo. Se trata de una ocupación eminentemente estacional.
Indefinido: 4%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 82%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la mayoría ofrece trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predominan la disponibilidad horaria, la jornada partida y el trabajo a turnos.
Tiempo parcial: 18%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- La de socorrista es una ocupación caracterizada por un ejercicio **estacional** y en parte **multidisciplinar**, aunque tampoco en su totalidad como se irá viendo. La diversidad de tareas que los bañistas-socorristas pueden realizar está en relación directa con el lugar donde se ejerce la profesión, además, la denominación de la ocupación conlleva la presunción de las competencias que ha de desarrollar y de aquí que la mitad de las ofertas analizadas no las especifiquen.
- Esta actividad se ejerce tanto en el **sector público** como en el **privado**, dedicado a la prevención, vigilancia y rescate en centros de actividad acuática: piscinas convencionales, piscinas naturales, parques acuáticos, playas, campings, etc. Los principales ofertantes son los ayuntamientos a través de sus departamentos de deportes, ocio, turismo, etc. Empresas de servicios deportivos, de turismo activo, empresas turísticas, hoteles, camping, balnearios, etc. Clubes deportivo-recreativos y de ocio, gimnasios, comunidades de vecinos o centros educativos e instalaciones afines. En muchos de los casos con la importante faceta de instructor-monitor.
- El **repertorio de competencias**, por orden de importancia, se concentra en vigilar, verificar, supervisar y contrastar el estado de las instalaciones o de la zona, la atención al público en general y a determinados colectivos, planificar, organizar y coordinar los recursos disponibles, resolver posibles conflictos tomando decisiones adecuadas, realizar las muy importantes tareas pedagógicas y preventivas, efectuar el seguimiento de instalaciones y material, colaborar con el equipo y con los clientes o usuarios, etc. El mercado ha ido incorporando nuevas competencias al mero ejercicio pasivo del socorrismo, lo que confiere y exige a la ocupación una mayor versatilidad y cualificación.
- Sintetizando y atendiendo principalmente a las **competencias** que podríamos denominar como **propias** de la ocupación, las ofertas nos indican: velar por la seguridad de los usuarios, prestar los primeros auxilios que sean precisos, cuidar que el comportamiento de los bañistas se ajuste a la normativa sanitaria vigente, asegurar el buen funcionamiento y estado del botiquín, así como de otras funciones administrativas y de organización.

Formación y experiencia

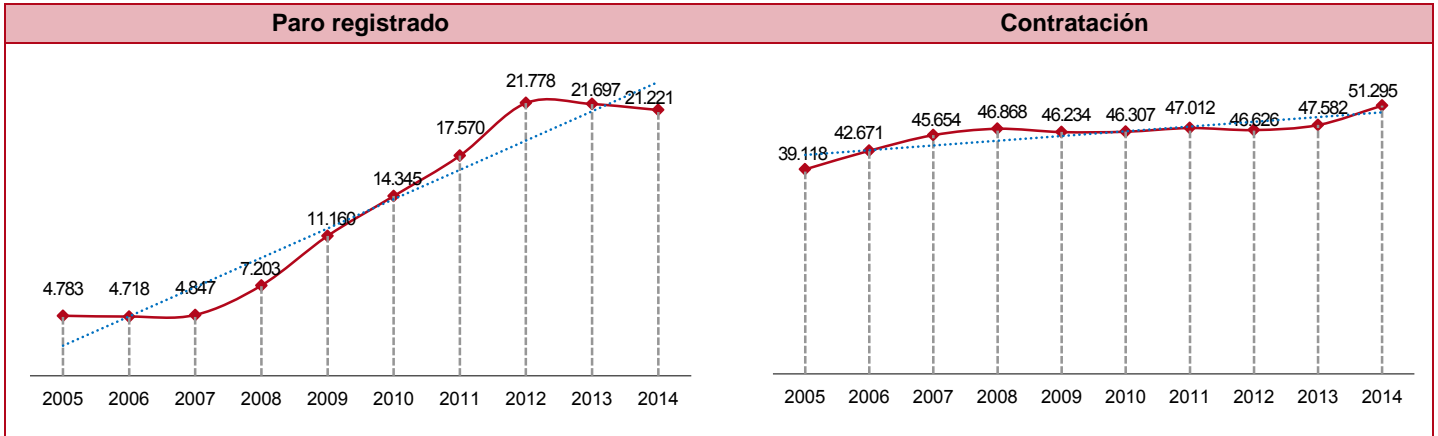
- Por lo general, en la muestra de ofertas analizadas sobre socorristas, se pone de manifiesto que no hace falta una titulación reglada concreta, sin embargo se pide que tengan la educación secundaria obligatoria.
- En torno al 70% de los casos, se exige una formación específica para este perfil que le habilite profesionalmente como "Socorrista en piscinas e instalaciones acuáticas" y también en "...en medio natural".
- El conocimiento de idiomas está presente en casi el 40% de las ofertas de empleo, predominando la exigencia de conocimiento de **inglés**, seguido del alemán y del francés. Sobre todo, en aquellas zonas y enclaves turísticos en los que hay más clientes y usuarios de países que hablen dichas lenguas.
- Alrededor de un 65% de las ofertas estudiadas se requiere experiencia, como mínimo de un año. Aunque, al tratarse de un trabajo muy dirigido a jóvenes que buscan su primer empleo, también, en el 10% de los casos no se solicita experiencia previa.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la edad del candidato, aunque las contrataciones al final revelan que se decantan por los varones menores de 30 años. En un 30% de las ofertas se exige la residencia en la zona del puesto de trabajo ofertado. Disponer de carnet de conducir sólo es requisito en el 10% de las ofertas analizadas. En esta ocupación cada vez es más habitual que se pida que se esté habilitado para el manejo de embarcaciones, al menos las básicas y de recreo, cuando se desarrolle su actividad en zonas acuáticas.
- Además de las competencias señaladas anteriormente, las competencias personales son cada vez más importantes y determinantes para encontrar empleo en esta profesión.
- En síntesis y de manera genérica, ya que bien se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene sus particularidades, se busca un candidato polivalente, flexible, en muchos casos con disponibilidad en la época más ociosa del año y por lo general con una visión temporal del empleo. Que tenga en cuenta que el cliente-usuario es lo más importante de su trabajo, no en vano se darán situaciones en que estará en peligro su vida. Que sea responsable en el cumplimiento de sus tareas, que se coordine correctamente con los usuarios, compañeros, material y con los distintos dispositivos de salvamento llegado el caso.
- Aunque en la mayoría de los casos se trata de una ocupación estacional, transitoria, complementaria, dirigida principalmente a un candidato joven que utiliza este empleo como una ocupación coyuntural ha de ponerse en valor su enorme responsabilidad.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

Se analiza, partiendo de una serie de indicadores y datos de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo Ocupacional en estudio. Se puede consultar: [Actualización permanente de datos mensuales/anuales](#).



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero a la izquierda, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que se estudia y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados que demandan este empleo, dada su oportunidad y temporalidad, a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder salir del desempleo. Dándose a partir de 2012 un cambio de tendencia, parejo al buen comportamiento del turismo.

La contratación, que ha mantenido un excelente volumen a lo largo de los últimos años, generando un promedio de 45.937 contratos anuales en la serie representada, ha repuntado en el último año con un incremento interanual significativo.

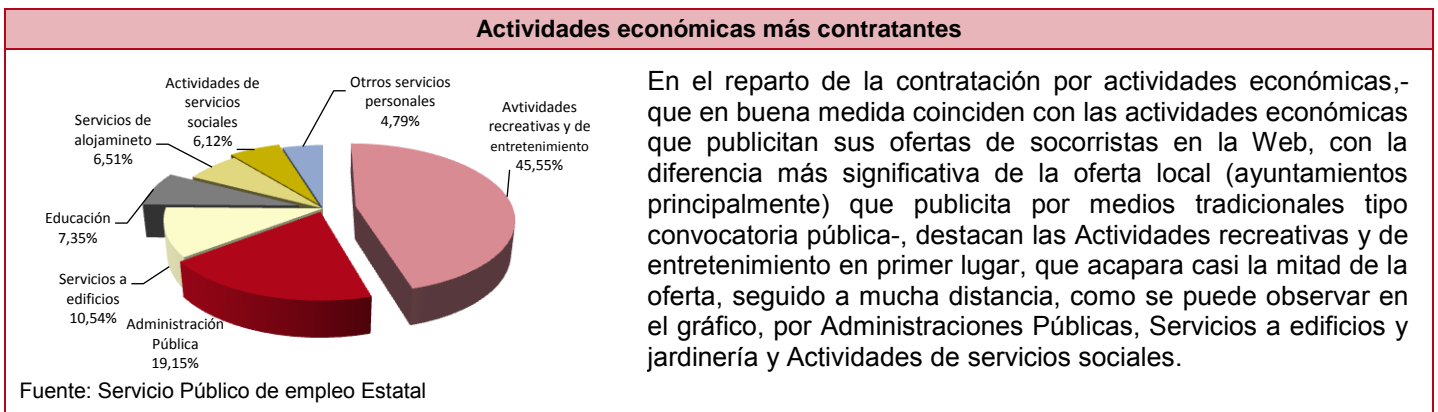
Las dos gráficas, desempleo y contratación, entrada y salida del mercado laboral, representan de manera fidedigna la evolución de la crisis y su incidencia en el empleo en los últimos años.

En las dos tablas siguientes se recoge el perfil básico de la persona desempleada y de la contratada.

Perfil de la persona parada	
A diciembre de 2014 había 21.221 personas inscritas, un 2,19% menos con respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	74,46%
Mujeres:	25,54%
Menores de 30 años:	61,99%
Mayores de 45 años:	6,30%
Parados de larga duración:	12,94%
Personas con discapacidad:	1,15%
Extranjeros:	5,48%
Primer empleo:	5,30%
Beneficiarios prestación:	51,63%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 51.295 contratos, lo que representa un crecimiento interanual del 7,80%.	
Hombres:	75,93%
Mujeres:	24,07%
Menores de 30 años:	79,00%
Mayores de 45 años:	2,22%
Parados de larga duración:	2,29%
Personas con discapacidad:	0,29%
Extranjeros:	5,60%
Indefinidos:	4,79%
Temporales:	95,21%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *

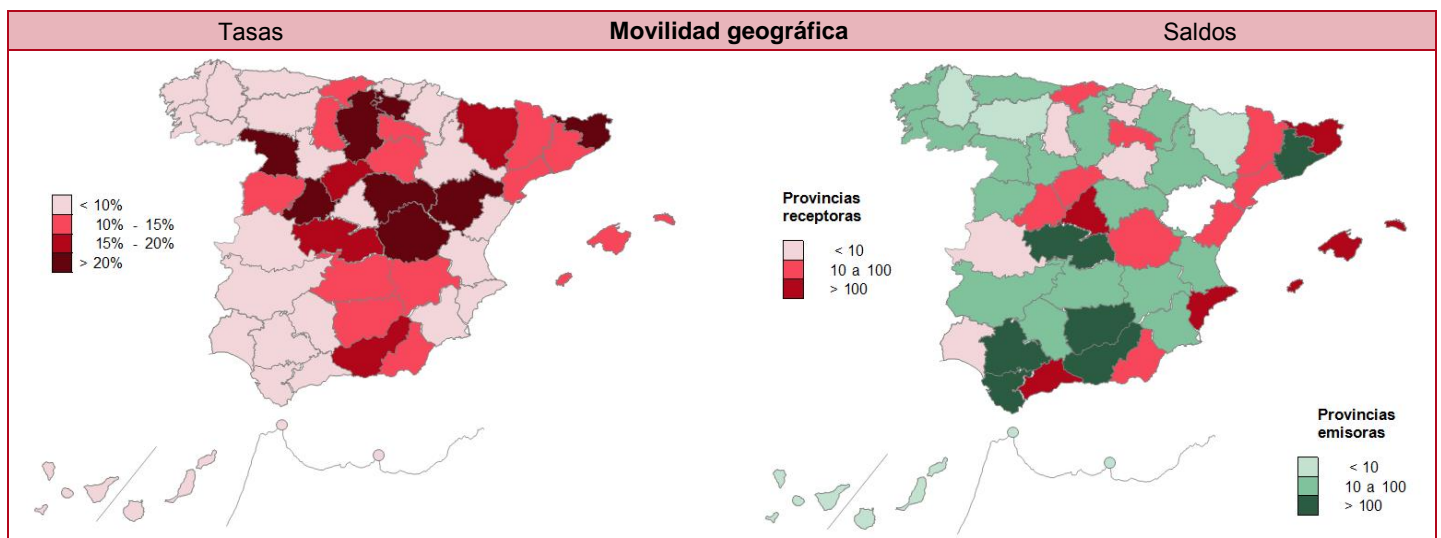
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	51.295	7,80	21.221	-2,19	C. F. Navarra	828	1,72	268	-10,96
Andalucía	10.310	10,99	5.610	4,92	C. Valenciana	5.568	6,10	2.237	-6,60
Aragón	754	-4,80	211	-25,70	Extremadura	1.219	-2,48	1.207	3,25
Canarias	3.097	22,31	2.090	4,08	Galicia	1.936	2,65	853	-7,98
Cantabria	638	-9,12	207	-20,69	I. Balears	2.868	32,65	1.012	10,12
Castilla y León	2.012	1,21	810	-5,26	La Rioja	322	11,81	87	2,35
Castilla La Mancha	2.461	5,17	1.354	-6,30	Melilla	47	-18,07	37	8,82
Cataluña	4.822	10,04	1.173	-16,87	País Vasco	1.341	-1,61	355	3,50
Ceuta	68	-18,07	32	39,13	P. de Asturias	529	-6,70	411	0,00
C. de Madrid	11.115	6,07	2.685	-4,24	R. de Murcia	1.359	0,59	582	-13,78

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Salvo excepciones con poco peso específico, el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas (excepto norte), aunque con variaciones muy diferenciadas.

El paro registrado disminuye y lo hace con un comportamiento irregular y dispar entre las distintas Comunidades Autónomas como se observa en la tabla anterior.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve en cada provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos registrados, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y

receptoras o saldos positivos. La movilidad geográfica promedio en esta ocupación es de un 8,88%, es decir en nueve de cada cien contratos no coincide el domicilio del puesto de trabajo con el personal, aunque con una distribución desigual y marcada por el peso del turismo.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Los flujos de tránsito entre las posibles situaciones entre empleado-desempleado-inactivo son muy elevados en esta ocupación dada su condición de empleo estacional y provisional en muchos de los casos. Aunque, en situaciones con tasas de paro tan elevadas, esta ocupación ejerce un efecto llamada importante, para los jóvenes principalmente como se refleja en la contratación donde acaparan el 79%.

El grueso de la contratación, más de dos tercios, la realizan empresas de menos de 50 trabajadores. Esta ocupación, dadas sus características, es ejercida en relaciones laborales casi exclusivamente temporales. La rotación es muy baja, un 1,29 en la ocupación por un 2,65 general. Son empleos, en su mayoría, transitorios, temporales y muy vinculados al turismo estival. Los portales de empleo generalistas y la Administración Local son los principales ofertantes en este perfil.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011). El grupo ocupacional que nos ocupa se encuadra en el de los *Trabajadores de los servicios de protección y seguridad*.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional.

Por último, se hace referencia, en los casos que proceda, a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, certificación de la profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**5992 Bañistas-socorristas:**

- 59921017 Bañistas-socorristas

Funciones que desempeñan

Los bañistas-socorristas vigilan instalaciones y zonas de baño y acuden a socorrer a personas en riesgo de ahogarse o en caso de accidente o necesidad. Entre sus tareas se incluyen:

- vigilar las playas, balnearios, piscinas y demás zonas de baño y patrullar por ellas para prevenir accidentes dentro o fuera del agua;
- acudir al rescate de personas en peligro de ahogarse, ya sea de manera individual o con la ayuda de barcas de salvamento en zonas de baño;
- aplicar técnicas urgentes de reanimación antes de la llegada del personal cualificado sanitario;
- prestar primeros auxilios en caso de accidente antes de la llegada del personal cualificado sanitario;
- advertir a los bañistas de posibles peligros;
- mantener en buenas condiciones el puesto de primeros auxilios y el material sanitario;
- avisar a las autoridades competentes de las circunstancias que puedan poner en riesgo la seguridad de las personas en la zona o instalaciones de baño.

Aspectos formativos

Si partimos de un perfil de socorrista/instructor/monitor por el que cada vez más se inclina el mercado, probablemente la formación reglada más recomendable es la de *Técnico Superior en Animación de actividades físicas y deportivas*, que contiene el módulo de Primeros auxilios y Socorrismo acuático.

Nº de egresados por curso F.P reglada	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Actividades Físicas y Deportivas	4.417	5.208	5.586

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad
Socorrismo en instalaciones acuáticas
Socorrismo en espacios acuáticos naturales

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los demandantes de empleo que solicitan trabajar como socorristas, además de participar de la formación orientada a la obtención de los certificados de profesionalidad señalados, también realizan formación para el empleo complementaria como Atención sociosanitaria, Actividades de natación, Inglés, Atención al público, Transporte sanitarios, etc.

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#) Las Resoluciones del 19 y 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria de áreas prioritarias para la formación recoge acciones formativas relacionadas con las áreas competenciales requeridas por el mercado para este perfil.

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskilspanorama.cedefop.europa.eu/>.