

INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE

**LA INSERCIÓN LABORAL DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN
FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE DEL INSTITUTO
UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES**

Investigación presentada al Instituto Universitario de la Asociación Cristiana de Jóvenes, como parte de los requisitos para la obtención del diploma de graduación en la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte.

Tutora: Prof. Analía Pereyra

GASTÓN IZAGUIRRE COLO

MONTEVIDEO

2012

Agradecimientos

Quiero dedicar esta investigación a mi familia Teresa, Gustavo y Gonzalo que están en los principales momentos de mi vida con su compañía.

A esa compañera que estuvo durante todos los años de esta carrera y a los amigos que me acompañan en esta vida.

A mi tutora Prof. Analía Pereyra por la dedicación, tiempo y paciencia durante la realización de esta investigación.

Para todos aquellos licenciados e informantes calificados que han proporcionado información para hacer posible este trabajo.

A la institución, director, funcionarios docentes y no docente que dieron aportes y permitieron acceder a información relevante para efectuar esta investigación.

INDICE

RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 Punto de partida	3
1.2 Objetivo general	3
1.3 Objetivos específicos.....	4
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Inserción laboral.....	5
2.2 Condiciones laborales.....	8
2.3 Proceso de inserción laboral.....	12
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	16
3.1 Paradigma	16
3.2 Modelo de investigación.....	16
3.3. Nivel de investigación.....	17
3.4 Universo o muestra.....	17
3.5. Instrumentos para la recolección de datos.....	18
3.6. Estudio preliminar.....	19
3.7. Propuesta análisis de la información.....	19
4. ANÁLISIS.....	21
4.1 Situación laboral actual.....	23
4.1.1. Porcentaje de ocupación actual.....	23
4.1.2. Porcentajes de licenciados que trabajan solo en los sectores de la E.F.R.D.....	24
4.1.3. Cantidad de empleos encontrados en los sectores de la E.F.R.D.....	24
4.1.4. Cantidad de empleos por licenciados.....	25
4.1.5. Horas de trabajo por día de los licenciados.....	26
4.1.6. Semana laboral, días de trabajo de los licenciados.....	27
4.1.7. Lugares de los empleos en la actualidad, de los licenciados.....	27
4.1.8. Áreas en cual se encuentran empleados los licenciados.....	29
4.2 Valoración de los empleos	31
4.2.1. Adecuación entre empleo y la titulación estudiada.....	31
4.2.2. Posibilidad de ascenso o promoción en sus empleos	32
4.2.3. Salario actual.....	33
4.2.4. Infraestructura de los empleos (materiales, condiciones edilicias, comodidades, etc.).....	33
4.2.5. Empleos a nivel general	34

4.3 Condiciones laborales	35
4.3.1. Contratos laborales	35
4.3.2. Seguridad social	36
4.3.3. Estabilidad laboral	37
4.4. Proceso de inserción laboral	40
4.4.1. Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo.	40
4.4.2. Procedimiento o mecanismos para la inserción laboral.....	41
4.4.3 Valoración en la obtención de empleo.....	43
5.CONCLUSIONES	47
6. BIBLIOGRAFÍA	51
7. ANEXO	56

LISTA DE ILUSTRACIONES

LISTA DE CUADROS

Cuadro N°1: <u>Muestra por año en el cual se titulo</u>	21
Cuadro N°2: <u>Porcentaje de titulados que se encuentran empleados en el sector de la E.F.R.D.</u>	23
Cuadro N° 3: <u>Porcentaje de titulados que se encuentran empleados solo en los sectores de la E.F.R.D.</u>	24
Cuadro N° 4: <u>Total de empleos</u>	25
Cuadro N° 5: <u>Cantidad de empleos por licenciado</u>	25
Cuadro N° 6: <u>Horas de trabajo por día</u>	26
Cuadro N° 7: <u>Días de trabajo a la semana de los licenciados</u>	27
Cuadro N° 8: <u>Lugares donde están empleados los licenciados</u>	28
Cuadro N° 9: <u>Áreas donde se encuentran empleados los licenciados</u>	29
Cuadro N° 10: <u>Deportes</u>	29
Cuadro N° 11: <u>Fitness</u>	30

Cuadro N° 12: <u>Otras</u>	30
Cuadro N° 13: <u>Porcentaje sobre la valoración entre adecuación empleo y titulación estudiada</u>	32
Cuadro N° 14: <u>Porcentaje de sobre la valoración sobre la posibilidad de promoción o ascenso</u>	32
Cuadro N° 15: <u>Porcentaje sobre la valoración del salario actual</u>	33
Cuadro N° 16: <u>Porcentaje sobre la valoración de la infraestructura de los empleos</u>	34
Cuadro N° 17: <u>Porcentaje sobre la valoración a nivel general de los empleos actuales</u>	34
Cuadro N° 18: <u>Porcentaje de los tipos contratos sobre los empleos de la muestra</u>	35
Cuadro N° 19: <u>Porcentaje de empleos de la muestra que poseen seguridad social</u>	36
Cuadro N° 20: <u>Porcentaje de licenciados que continúan en su primer empleo</u>	37
Cuadro N° 21: <u>Cantidad de cambio de empleo de los licenciados</u>	37
Cuadro N° 22: <u>Tiempo que tardaron los licenciados en conseguir su primer empleo</u>	40
Cuadro N° 23: <u>Procedimientos utilizados por los licenciados para inserción laboral</u>	41
Cuadro N° 24: <u>Valoración sobre la obtención de los empleos</u>	44

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <u>Distribución de la muestra por género</u>	22
Gráfico 2: <u>Porcentaje de los procedimientos para la inserción laboral, distribución a nivel general</u>	43
Gráficos 3: <u>Porcentaje de procedimiento o mecanismos para la inserción laboral, distribución por genero</u>	43

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es conocer la inserción laboral de los licenciados en Educación Física, Recreación y Deporte (E.F.R.D.) del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes (I.U.A.C.J.). Se examinó desde la perspectiva de los mismos actores involucrados en los sectores de la E.F.R.D. El corte de esta investigación posee un análisis cuantitativo y cualitativo. El universo abarcado incluyó a todos de los licenciados recibidos en el año 2005 hasta el 4 de diciembre del 2009 e informantes calificados relacionados con los sectores de la E.F.R.D. Metodológicamente se aplicó una encuesta mixta a la muestra antes mencionada, entrevistas a informantes calificados y luego se trianguló con el marco teórico referido al tema. El punto de partida que se tomó es el siguiente interrogante: ¿Cómo es la inserción laboral de los licenciados en E.F.R.D. del I.U.A.C.J. recibidos en el año 2005, hasta el 4 de diciembre del 2009? Luego de realizado el trabajo de campo se pudo concluir que dichos licenciados, en los sectores de la E.F.R.D, ingresan laboralmente con éxito luego de finalizar la carrera, e incluso antes, en el periodo de estudiante. Este mercado laboral tiene como característica el multiempleo, hallándose una gran diversidad de lugares y áreas en donde los licenciados se encuentran empleados. En cuanto a las condiciones laborales en estos mercados existe precariedad o flexibilización en los empleos encontrados que afectan a los licenciados con contratos temporales o sin los mismos, falta de seguridad social y una rotación constante de empleos por diversos motivos. En el proceso de inserción laboral se destaca que los licenciados utilizan principalmente procedimientos formales (entrega de currículum y llamado a concurso) para obtener empleo. El 57,5% de los encuestados opinan que les fue fácil y muy fácil conseguir empleo, a pesar de esto surgen inconvenientes como es el lograr una carga horaria significativa en sus empleos, variabilidad de las cargas horarias asignadas y mantenimiento de ellas en una misma institución año a año y la inserción en los empleos depende de la época del año en que se busque.

Palabras claves: Inserción laboral de los licenciados en educación física recreación y deporte, empleo en educación física recreación y deporte, mercado laboral en educación física recreación y deporte.

1. INTRODUCCIÓN.

La elección de este tema se debe a las inquietudes que me surgen como futuro licenciado en Educación Física, Recreación y Deporte (E.F.R.D.) del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes (I.U.A.C.J.), sobre cómo es la inserción laboral de los licenciados que fueron titulados en esta casa de estudio.

La importancia de esta investigación es que da una visión de la inserción laboral de los licenciados, proporcionado a todos aquellos que desean emplearse en los sectores E.F.R.D. información de este mercado laboral y de la realidad a la que se pueden enfrentar. Estudiar este tema en cualquier área y/o profesión es complejo porque cuenta con variados enfoques y formas de análisis. En este caso se proveerán aportes generales de una muestra y un periodo de tiempo determinado e información proporcionada por profesionales involucrados en los sectores analizados.

La inserción laboral de los egresados es y será un tema de investigación de la universidad por la relevancia que tiene para marcar el rumbo de futuras reformas curriculares y poder satisfacer las necesidades de la sociedad. Se intenta que este trabajo constituya un elemento más para examinar la pertinencia de la formación que se ha impartido y poder formar a futuros profesionales que se adapten al mercado laboral que se desarrolla actualmente. El conocimiento y seguimiento de los egresados sirve como una revisión y evaluación externa de la curricular que se imparte en la casa de estudio, la cual puede resultar en el momento de conocer la transición formación-empleo (GALLART, JACINTO, 1997).

El potencial de los sectores de E.F.R.D es enorme de acuerdo a lo planteado por autores como AMADOR (1996), CAMPOS (2000), MARTINEZ DEL CASTILLOS; PUIG (2002), REBOLLO; SANCHEZ (2000) y CAMPOS (2008). Las investigaciones o publicaciones sobre la universidad y los licenciados E.F.R.D. son escasas, no hay un estudio detallado de esta temática, aparecen solo opiniones en periódico de la tasa de empleabilidad. Se podrá observar que la situación laboral a través del porcentaje de ocupación, relación entre empleo titulación, cantidad de empleos, horas y días de trabajo, lugares y áreas en los cuales se encuentran empleados los licenciados actualmente y la valoración por parte de estos sobre aspectos de sus empleos.

Se mencionan diversas problemáticas en los mercados laborales, tanto a nivel nacional e internacional, que marcan las condiciones de los empleos, las principales son: flexibilización, precarización e informalidad planteadas por diferentes autores como CORTINA et al. (2001), FERNANDEZ (2001), AZAR et al. (2002), BARRIOS et al. (2003), BARRETO et al. (2010), entre

otros. Se utilizarán algunos indicadores que son comunes en varios mercados laborales para reconocer las condiciones a la que se enfrentan los licenciados encuestados, estos son los tipos contratos laborales, seguridad social y estabilidad laboral en sus empleos.

Por último analizará el proceso para encontrar empleo con el tiempo que tardaron los licenciados en conseguirlo, los diferentes procedimientos o mecanismos a los que recurrieron para encontrarlo, la valoración por parte de ellos de cómo les resultó la búsqueda e inserción en los sectores de E.F.R.D y problemas o dificultades de la misma. Los procedimientos o mecanismos para insertarse a un empleo son variadas en cada profesión, encontrándose una clasificación aportada por MOLINA (2001); REQUENA (2003); ARMENGOL (2005) que enuncian tres principales los cuales son: informales (familiares, amigos, conocidos), formales (concursos, evaluación de las competencias por méritos) y el autoempleo o empleo por cuenta propia.

Para abordar en forma empírica este tema se seleccionó como universo de estudio a los licenciados recibidos en el año 2005 hasta el 4 de diciembre del 2009 e informantes calificados relacionados con estas áreas.

La problemática planteada en esta investigación se encuadra en el área de “formación profesional y prácticas pedagógicas” y en la línea de “formación profesional del licenciado en Educación física, su inserción laboral y su evaluación”.

1.1 Punto de partida:

- ✓ ¿Cómo es la inserción laboral de los licenciados E.F.R.D. recibidos en el año 2005 hasta 4 diciembre del 2009?

1.2 Objetivo general:

- ✓ Indagar como es la inserción laboral de los Licenciados en Educación Física, Recreación y Deporte del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes titulados en los años 2005 hasta el 4 diciembre 2009.

1.3 Objetivos específicos:

- ✓ Investigar la situación laboral de los licenciados E.F.R.D. en la actualidad.
- ✓ Examinar diferentes características de los empleos encontrados a través de la valoración de los actores involucrados en el mercado laboral.
- ✓ Proporcionar información sobre las condiciones laborales de los licenciados en empleos relacionados con los sectores E.F.R.D.
- ✓ Conocer el proceso de inserción laboral en los sectores de E.F.R.D.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Inserción laboral.

Hay diversas formas de referirse a la inserción laboral, teniendo enfoques y puntos de vistas variados, todos ellos muy válidos, autores como SABINO (1991), CORTINA et al. (2001) y MARTINEZ (2002) se refieren a esta de forma similar. Estos manifiestan que es la incorporación a un empleo, el mantenimiento del mismo y la iniciación de las prácticas de una actividad profesional, lo que permite alcanzar experiencia y conocimientos necesarios para la actuación en un mercado laboral.

GARCIA; GUTIERREZ (1995), MARTINEZ (2002) expresan que es un proceso que conjuga tres etapas: llegar a un empleo, el presente con el mantenimiento en este y el futuro a través de la estabilidad a lo largo de la vida laboral del trabajador. Estos analizan la inserción laboral desde el paso previo para conseguir un empleo. La inserción laboral para LÓPEZ (2010) es un hecho importante para los individuos, marca su presente y futuro permitiéndole un desarrollo pleno psico-social y un bienestar económico para poder llevar los avatares de la sociedad moderna.

Las definiciones de inserción laboral tienen dos aspectos relevantes como son empleo y mercado laboral. El empleo comprende “el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario” (SABINO 1991, p.109). Se entiende el término mercado laboral como tal, al convenio o contrato de voluntades (creador de derechos y obligaciones), celebrado entre una persona natural (el trabajador) y una persona natural o jurídica (el empleador) ejemplo clubes, instituciones educativas. Se hallan otros acuerdos que involucran una o más personas las cuales conservan otras normativas, estas son empresas unipersonales, cooperativas, ONG, entre otras, lo que hace que el mercado sea muy extenso en donde las obligaciones de los trabajadores se ven reguladas por la leyes del estado en donde se encuentren (CORTINA et al., 2001).

Diferentes autores como SALA-I-MATIN (2000) han tomado como base la “teoría del capital humano” de BECKER (1983) que propone relacionar el acceso al empleo con los años de escolarización. Esta perspectiva que viene de la economía, reflexiona que para que se halle un crecimiento en los niveles de productividad y por ende de los ingresos, se deberían establecer una mayor inversión en la educación. La teoría del capital humano considera que el mercado laboral es unificado, homogéneo y que las calificaciones académicas concuerdan con las obligaciones del aparato productivo.

En los últimos años tanto a nivel mundial y nacional esta relación entre educación y mercado laboral ha resultado bastante autónoma, ante esta conceptualización se empiezan a desarrollar una serie de explicaciones alternativas como las aportadas por DURKHEIM (1993), ALALUF (1997), BRUNET; MORELL (1998), MONTALVA; GARCÍA (2002) y SEPÍLVERA (2006), entre otros. Estos autores manifiestan que existen otros aspectos los cuales pueden ser decisivos al momento de la incorporación al mercado laboral entre ellos se encuentran: el género, edad, origen étnico, caudal cultural, recursos simbólicos, la ubicación geográfica, acceso a la información, pertenencia a determinado estrato o grupo social, las amistades con las que se cuenta, estructura familiar de la que se procede, el contexto económico y social de un país trazadas por la conducción políticas o estrategia desarrolladas por los estados, etc. Todo lo mencionado anteriormente, a la hora de insertarse laboralmente puede ser válido y realizarse en forma interrelacionada entre ellos dependiendo del mercado laboral donde se encuentren.

Otra vinculación que se debe tener en cuenta es la formación y el mercado laboral donde se intente trabajar. Se han planteado discusiones entre la conexión entre educación y mercado laboral, AMADOR (1996) opina que debe haber una relación clara entre el binomio formación-empleo, la formación que se requiere en un empleo y la que se debe aportar en el centro universitario, esto beneficiará a quien la recibe con una mejor y más rápida inserción laboral en el mercado para aquel al cual se preparó.

Una sociedad que está en constante cambio, necesita un rápido ajuste por parte de la universidad y al mismo tiempo una adecuada formación, asumiendo la solicitud social y del mercado laboral (VARGAS et al., 2001). Adaptarse según MERTENS (1996) favorece tanto a aquellos que realizan la formación profesional, como al que busca trabajo. GONNI (2000) señala que en la mayoría de las instituciones universitarias se le suministra una nula o escasa ayuda al estudiante con respecto a cuestiones tan básicas como el conocimiento de la realidad laboral en el mercado al que se va enfrentar.

El seguimiento de los egresados de la casa de estudio o de un mercado laboral puede ser un evaluador eficaz en el momento de conocer la transición formación-empleo sirviendo para una revisión externa de la currícula que se imparte en la casa de estudio. Cada vez más se necesita impartir una formación extensa y modernizar los aprendizajes, con un continuo balance de aptitudes que permitan adecuarse a las necesidades del mercado (GALLART; JACINTO, 1997).

En estos años se han dado ciertos beneficios a la profesión añadiendo un reconocimiento a nivel universitario a través del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes (I.U.A.C.J.)

y el Instituto Superior de Educación Física (I.S.E.F.), esto expande la inserción laboral de los egresados a nivel nacional e internacional. Los autores como AMADOR (1996), CAMPOS (2000), MARTINEZ DEL CASTILLO; PUIG (2002), REBOLLO; SANCHEZ (2000) y CAMPOS (2008) en sus estudios pronuncian que el potencial y posibilidades en este mercado laboral es enorme, habida cuenta de la gran cantidad de áreas de trabajo de esta profesión. En la entrevista¹ realizada Fernando Cáceres (2007), director Nacional de Deportes en ese momento, señaló que en la educación física existe pleno empleo y hace falta formar más profesionales para atender la demanda, es que el sector laboral de la E.F.R.D. crea una ocupación constante e incluso creciente por su gran expansión y perfeccionamiento.

De acuerdo a REBOLLO; SANCHEZ (2000) la diversificación y variedad en el mercado laboral de la actividad física y el deporte se ha ampliado en la últimos años, surgiendo nuevas ofertas desde varias área y campos laborales como son el deporte, gestión, recreación, salud, el alto rendimiento, terapias relacionadas con el movimiento, entre otras. CAMPOS (2000) sostiene que la actividad física ha difundido y aproximado más a las personas, notándose en la infinidad de propuestas que se brindan a la sociedad. Las incesantes transformaciones y modismos hacen que en pocos años se obtengan muchas tendencias en este ámbito, un claro ejemplo es el fitness.

En la profesión de licenciados en E.F.R.D. se encuentra un amplio mercado laboral en donde la demanda de trabajo es muy amplia derivados de la diversidad y especialización de dicha profesión, por lo tanto se deberían considerar la posibilidad de múltiples lógicas de funcionamiento. La oferta y la demanda serán considerablemente diferentes dependiendo al lugar de trabajo y en el área en donde se desempeñaran los futuros licenciados E.F.R.D. Para acotar este mercado laboral nombraré algunos lugares y áreas para tomarlos como referencia a la hora de hacer la investigación.

Lugares de inserción laboral de los licenciados:

- Centros educativos públicos.
- Centros educativos privados.
- Clubes deportivos.

¹ Entrevista realizada a Fernando Cáceres (2007) citada por: RIVERO, M. Hay pocos profesores de educación física en relación con demanda. **El País Digital**. Disponible en: <http://www.elpais.com.uy/090929/pciuda-444863/ciudades/hay-pocos-profesores-de-educacion-fisica-en-relacion-con-demanda>. Acceso el 09 abril 2010.

- Empleo público (Intendencias y Ministerio de Turismo y Deporte).
- Autoempleo.
- ONG.
- Otras.

Áreas de inserción laboral:

- Educación Física (E.F.) preescolar.
- E.F. escolar.
- E.F. liceal.
- E.F. adulto.
- Recreación.
- Deportes.
- Fitness.
- Otras.

2.2 Condiciones laborales.

Cuando se habla del problema de empleo no se puede observar solamente el índice de desempleo, hay otras situaciones en el mercado laboral que afectan a los empleados y los perjudican. Las condiciones en la época actual son tan cambiantes dado que los mercados laborales establecen sus propias reglas de juego, marcadas por la estabilidad económica de un país, el sector o lugar donde se esté empleado. Se hallan diversas problemáticas en la mayoría de los mercados laborales en el mundo esbozadas por CORTINA et al. (2001), FERNANDEZ (2001), AZAR et al. (2002), BARRIOS et al. (2003), BARRETO et al. (2010), entre otros, estas son: la "flexibilización", "precarización" e "informalidad" laboral la cual es una constante mundial que no escapa a los sectores de la E.F.R.D.

Estos fenómenos mundiales son una moneda corriente en los mercados laborales incrementándose en gran medida en esta sociedad. El trabajador obtiene poca seguridad laboral relegando beneficios con empleos ocasionales, rotación constante de los mismos, jornadas laborales limitadas o extensas, sueldos inferiores de los acordados para no cotizar a la seguridad social. Los empleos con estas características tienen vínculos contractuales fácilmente rescindibles, en los cuales las leyes laborales no se aplican o no se hacen cumplir.

En el mercado laboral los trabajadores en su gran mayoría buscan desenvolverse dentro del sector formal, esto no siempre se alcanza. Hay cada vez más trabajadores que deben

desempeñarse en la informalidad representando una solución parcial a la falta de empleo, y así satisfacer las necesidades de la vida cotidiana con los costos económicos que esto implica. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006).

La informalidad para BARRETO et al. (2010) opera como un salvataje para aquellos trabajadores que no encuentran o no lo han hecho aún, empleos formales, pero esto da al trabajador un posicionamiento desventajoso en cuanto a las posibilidades de mejorar, teniendo grandes inconvenientes e insuficiencias como son: no seguir la reglamentación nacional ni internacional, falta la oportunidad de progreso y amparo por cualquier eventualidad.

Estas acciones expresa FERNANDEZ (2001) apuntan a la desregularización de las normas laborales y en lo general están asociadas a una rebaja de los costes por partes de los empleadores al ocupar un empleado en su trabajo. Esto constituye para este autor una fuente que no representa una solución óptima de desarrollo del trabajador, tanto en su futuro inmediato como lejano.

En el mundo laboral no está limitado claramente que es empleo formal o decente en donde el trabajador esté en condiciones adecuadas para realizar su tarea. Las definiciones de estos son variadas, pero en lo personal tomaré como base de empleo de calidad o empleo “decente” de la OIT (2006), que se refiere a estos como aquellos que les permiten a las personas efectuar actividades productivas en condiciones laborales justas y seguras, no discriminatorias, con respeto a los derechos laborales contando con ingresos adecuados para tener un nivel de vida digno, ahorrar para el futuro y tener acceso a la protección efectiva de un sistema de seguridad social.

Veamos ahora que se entiende por empleo precario o informal, para la OIT (2007) se considera a los empleos en el sector informal como empleos “precarios” y de “baja calidad”, determinados como empleos que poseen inestabilidad para el trabajador, falta de contrato laborales, incumplimientos de la legislación laboral y sin el acceso a los socorros de seguridad social, siendo estos algunos de los elemento principales. GUERRA (2002, p. 56), considera que un empleo es precario “cuando es inestable e inseguro para el trabajador asalariado”. Este autor opina que el primer evaluador de la noción de precariedad sentaría básicamente en la seguridad para el trabajador a corto y largo plazo, pensada como uno de los elementos principales, esto se obtiene a través de los contratos de trabajo. Para reconocer el empleo de baja calidad se deberían tener en cuenta los contratos laborales, seguridad social, regulación adecuada y justa a nivel nacional amparada por el estado, asumida por los ofertantes y demandantes de los empleos (OIT, 2006).

Una de las formas en que se manifiesta la precariedad en la mayoría de los empleos, a decir de FERNANDEZ (2001) son los contratos atípicos del derecho laboral, contratos temporales, eventual o a prueba, en nuestro país estos están amparados por ley. Los contratos laborales suponen un “convenio entre empleador y el empleado, mediante un intercambio de la capacidad laboral, el trabajador presta servicios por cuenta ajena o bajo la dirección del contratante a cambio de una remuneración monetaria, sueldo o salario, en condiciones previamente determinadas”(MARTINEZ; VILLALON, 2003, p. 203). Estos autores opinan que el cumplimiento de los contratos permitirá a los empleados conseguir garantías acerca del proceder a futuro con el empresario o contratante, consiguiendo cierta estabilidad en un plazo determinado.

En el mercado laboral se encuentran diversos tipos de contratos de trabajos según PEREZ DEL CASTILLO (2006), GOMEZ; PONCE (2008) y FERNANDEZ; LARRAÑAGA (2009), ellos son:

- Indefinido: en este no se aclara una fecha puntual de terminación, certifica que poseas más seguridad en tu empleo. Un ejemplo claro es el funcionario público, pero se encuentra en colegios, clubes, entre otros.
- Temporal o a término: es cuando la validez del contrato es establecido en un determinado espacio de tiempo, sabiendo por ambas partes la culminación del mismo. Luego de haber vencido el plazo del contrato y se sigue en la ocupación, pasará a ser contrato indefinido, como por ejemplo para efectuar suplencias o cumplir una labor temporal.
- A prueba: es un vínculo con un determinado tiempo para que el empleado exponga idoneidad de la tarea a realizar. El tiempo máximo que se puede estar a prueba es de 90 días.
- Autoempleo: el trabajador es el encargado del término de la ocupación. Por lo general las vacilaciones del sector donde se trabaje determina cuando durará este contrato.
- Ausencia de contrato: no se halla contrato ni condiciones laborales establecidas.

En tanto otro indicador muy importante, el cual aparece en la mayoría de los análisis de la informalidad y la precariedad es la falta de seguridad social. GRZETICH (2005) sostiene que la seguridad social proporciona un resguardo básico a los empleados en caso de incapacidad, siendo un derecho que le asiste a todos los trabajadores accediendo a la salud (de carácter público o privado), subsidios en caso de despido, disminución de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente laboral, además regula las pensiones y jubilaciones. Este autor señala que es un amparo para cualquier eventualidad económica o social que cubrirá las necesidades básicas cuando estas se vean alteradas, compensando también aquellas que no son exclusivamente materiales. A decir de NICOLEILLO (2003) es un derecho humano fundamental

reconocido por la Constitución y por los tratados internacionales ratificados por nuestro país. RODRÍGUEZ (2010) supone que estos beneficios hacen que el trabajador logre una estabilidad a futuro, suministrando una protección con una sucesión de medidas públicas establecidas y regularizada en la legislación de cada país. La seguridad social es un servicio público que cada empleado debe tener, con carácter contributivo y obligatorio, perteneciendo al empleador la incorporación de sus empleados a este sistema y quienes sean auto-empleados lo harán en forma directa.

En el Uruguay una gran cantidad de trabajadores están desamparados y en la informalidad, careciendo de la seguridad social. En los últimos años se ha visto incrementada la regularización y cantidad de trabajadores registrados en la seguridad social, pero de todas formas los datos² indican que el 29,5% de la población ocupada en el sector privado no están registrados y careciendo de la misma, son trabajadores desamparados y en la informalidad. Esto también afecta a la ocupación terciaria, mostrando una informalidad de un 18,3% de trabajadores no registrados, aunque comparándola con la población sin instrucción es mucho menor. Se logra apreciar notoriamente que a mayor nivel educativo de la población, proporcionará un menor nivel de informalidad. En cuanto a la comparación por sexo a nivel terciario las mujeres son las más desprotegidas con un 18,6% comparado con los hombres con un 17,2% (I.N.E., 2011).

El último indicador o aspecto analizado que afecta a los empleos y que es importante para los trabajadores es la estabilidad laboral. Para autores como BARRETO et al. (2010) este es uno de los factores principales para definir la precariedad, porque el conservar su empleo a lo largo de su vida debería ser una garantía y un derecho de los trabajadores. CORTINA (2001) considera que es algo que todo trabajador busca cuando obtiene un empleo, dando a este una sensación de seguridad para poder satisfacer sus necesidades y la de su familia, intentando vivir sin el temor de quedarse sin ingresos por una posible ruptura del vínculo laboral o cualquier otra causa. La estabilidad laboral no es muy común en la época actual la rotación de empleo es constante, por lo general obtenerlo no significa mantenerlo o estar en él para siempre. Según expresiones de GONZALEZ (2004) se cambian de 7 a 8 veces de empleo, esto no quiere decir que el trabajador no esté preparado. Las condiciones modernas y las relaciones laborales determinan muchas veces las posibilidades de continuidad de los trabajadores en sus empleos a través del tiempo.

² I.N.E. **Mercado laboral y seguridad social. Uruguay en cifras 2011.** Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/seguridadsocial.htm>.

Acceso el 30 de diciembre 2011.

La estabilidad laboral depende tanto del empleador como del trabajador, ambos deben cumplir determinadas normas y obligaciones, dependiendo del mercado laboral en donde se encuentren con la reglamentación de cada estado. Los individuos eligen entre las diferentes ambientes que se les presenta a lo largo del tiempo, estos están condicionados por el entorno laboral y en caso de que lo considere insatisfactorio puede optar por otro empleo. Los trabajadores pueden buscar nuevos empleos con mejor salario o características que les sea conveniente a nivel personal, esto no quiere decir que esta problemática sea culpa del mercado laboral o de la precariedad de los empleos (PEREZ, 2004).

Como vimos anteriormente para reconocer los empleos precarios o de baja calidad se visualizan indicadores como son los contratos laborales, seguridad social y la estabilidad laboral, Los evaluadores mencionados anteriormente pretenden dar una proximidad de la calidad de los empleos relacionados con la E.F.R.D., reconociendo que no son los únicos y que hay variados factores que afectan condiciones laborales.

2.3 Proceso de inserción laboral.

Unos de los puntos importantes en el estudio de la inserción laboral de los licenciados, es el proceso para encontrar empleo, considerando el tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo, los procedimientos o mecanismos que resultaron más eficaces y la valoración que efectúan sobre el mismo. Se manejan conjeturas que intentan exponer los posibles factores que intervienen en el acceso al empleo, determinando que algunos trabajadores lo obtengan empleos de mejor calidad o con mayor facilidad para acceder a los mismos.

Aquellos que buscan empleo estable y de buena calidad se les demandan educación y prácticas laborales, pero ante la falta o la poca experiencia, no se les facilita la oportunidad de adquirirla. El trabajador precisa cada vez más adquirir habilidades que hagan que sus posibilidades de encontrar un empleo o de conservarlo sean mayores. Se deberían acumular prácticas por medio de las cuales aprenda y prepare para aplicarse a sus empleos. Para la inserción laboral se pueden plantear requerimientos adicionales como vínculos personales, manejo de pautas culturales, esfuerzo individual y no solamente alcanza con la escolaridad que se pueda ostentar (WELLER, 2003).

Se utilizan variadas procedimientos y/o mecanismos, para lograr insertarse laboralmente, sin embargo no todos tienen el mismo costo o eficacia, dependiendo del sector o lugar donde se quiere ser empleado. Se identifica en la mayoría de las investigaciones referidas a la inserción laboral como son la MOLINA (2001), REQUENA (2003) y ARMENGOL (2005), una segmentación

sobre los procedimientos o mecanismos usados para la inserción laboral. Los mismos los han dispuesto en tres grupos los cuales son:

- Informales
- Formales.
- Autoempleo o empleo por cuenta propia.

En primer lugar hablaré de los procedimientos informales, nos referimos a éstos cuando se recurre los vínculos de mayor proximidad para incorporarse al empleo, centrándose en redes y contactos sociales que facilitan la inserción laboral (REQUENA, 2003, ARMENGOL, 2005). Los procedimientos del tipo informal abarcan los contactos personales (familiares, amigos, conocidos), individuos dentro de la profesión o compañero vinculados con la actividad.

Estos vínculos o relaciones fueron llamados como capital social o redes personales por SIMMEL (1990), BOADO et al. (1998), MOLINA (2001), REQUENA (2003), ARMENGOL (2005), estos opinan que los procedimientos o mecanismos de este tipo suponen mayor éxito en la inserción laboral. BOURDIEU (1998, p.122), manifiesta que las redes sociales son “relaciones que le permiten a un individuo colocarse en mejores condiciones en el espacio social”. Para SIMMEL (1990) los lazos personales externos y las conexiones de sus diferentes miembros con otros círculos de contactos facilitarán la integración en nuevos círculos, esto proporciona mayor accesibilidad al mercado laboral.

MOLINA (2001) sostiene que las redes sociales transfieren información relevante y creíble, que traspasa rápidamente entre ambos lados del mercado, consiguiendo que el trabajador logre una forma más efectiva de apertura y afianzamiento en éste. Las relaciones personales según ARMENGOL (2005) puede ser un cauce por excelencia, a la hora de conectar ofertas y demandas de puestos de trabajo. Este autor agrega que es una respuesta efectiva y un complemento al propio esfuerzo de la búsqueda de empleo, suministrando un seguro parcial frente a las vacilaciones del mercado laboral. Ayudan a los trabajadores a encontrar puestos de trabajo y a los empleadores a localizar empleados.

Las redes sociales son una alternativa funcional, reduciendo costos para aquel que busca empleo que están establecidos por los gastos inevitables de tiempo (en el que se renuncia de percibir un salario), de transporte (desplazamientos hacia las instituciones que puede ser contratado el empleado) y de información, está última puede ser determinante, pues si se supiera a dónde y cuándo hay que ir a indagar por un empleo la búsqueda sería exitosa (REQUENA

,2003). De esta manera forman un medio de búsqueda que aumenta tanto la cantidad como la calidad de información utilizable por las empresas y los trabajadores.

En el segundo grupo se encuentran los procedimientos formales, son medios de búsqueda e inserción laboral basados en concursos, méritos, evaluación de las competencias, a través de la presentación espontánea y evaluación del currículum, apelando a prácticas comunes a otras profesiones según MOLINA (2001), REQUENA (2003), ARMENGOL (2005).

ARMENGOL (2005) señala que en este tipo de procedimientos los trabajadores apelan a la lógica económica y a la igualdad ante la ley para alcanzar un empleo. Estos son comúnmente más usados en la actividad pública (Estado) para encontrar empleados, en el caso del mercado laboral de los sectores de la E.F.R.D. es el caso de ingreso a A.N.E.P., Educación Secundaria, U.T.U., Ministerio de Turismo y Deporte, Intendencias, entre otras. Se evalúan méritos y realizan concursos, permitiendo a los futuros empleados de estos lugares obtener el mismo trato y condiciones al ser evaluado en el proceso de selección. Los mecanismos formales son utilizados también en el ámbito privado, como son clubes deportivos, colegios y liceos privados evaluando currículum o concurso de oposición y/o méritos.

REQUENA (2003) hace referencia expresando que todos pueden tener una evaluación equitativa, pero no obtienen una información rápida, los empleadores, sobre características esenciales de los trabajadores por esto algunas veces se dejan de lado por la mayoría de los contratantes.

Finalmente el tercer procedimiento reúne el autoempleo o empleo por cuenta propia, las definiciones de este procedimiento poseen elementos homogéneos, refiriéndose a éste como una actividad profesional fundada y practicada por el propio individuo, ejerciéndola de forma directa como una actividad empresarial, obteniendo ganancias por ello y trabajando en unidades económicas de su propiedad (NUENO, 1997, COLOMER et al., 2009, BALLESTEROS et al., 2001). Para llevar a cabo este método de inserción laboral SANCHEZ et al. (2010) hace referencia que se precisa la capacidad de tomar riesgos, reconocimiento de oportunidades, perseverancia ante la desgracia y confianza en uno mismo.

El autoempleo es uno de los procedimientos para incorporarse y/o mantenerse, en el mercado laboral en el sector que se considere más apropiado, dependiendo de la formación o las posibilidades de negocio que se dan en ese momento. Los empleos creados por el trabajador están limitados por el sector donde se encuentren y las distintas oportunidades que se presentan.

Expresa COLOMER et al (2009) que este procedimiento tiene como característica que no incluye solamente la creación del empleo propio sino también de nuevos puestos de trabajo.

Este procedimiento puede concebirse en dos categorías de acuerdo a BALLESTEROS et al., (2001), la primera llamada “autoempleo independiente” en el cual se puede establecer una empresa con un solo individuo, por honorarios o el trabajo que efectúe (ej. emprendimientos personales, entrenador personal, etc.). Hay una segunda categoría llamada “autoempleo colectivo” es un grupo de socios formando una empresa como fuente de trabajo, estableciendo una sociedad, como por ejemplo: pymes, empresas asociativas, cooperativas, entre otras.

SÁNCHEZ et al. (2010) consideran que algunas de las ventajas con que cuenta el emprendedor es la autonomía, organización del trabajo, independencias, pero a su vez se hallan dificultades que pueden hacer que el negocio no se efectúe: riesgo económico, no disfrutar de un horario fijo, inseguridad laboral. REBOLLO; SANCHEZ (2000) opinan que hay maneras de desarrollar empleos por cuenta propia en los sectores de la E.F.R.D., algunos ejemplos son los proyectos educativos, organización de eventos deportivos, entrenador personal, entre otras. El licenciado pueda optar la forma de autoempleo que mejor responda a sus intereses profesionales, lo importante es conservar la empresa por un largo tiempo logrando que ésta le resulte beneficiosa y rentable.

El proceso de inserción laboral en el ámbito de E.F.R.D. demanda de una gran preparación y también una serie de pautas a tener en cuenta, si el licenciado no está habituado con las mismas conseguir empleo será complicado y desalentador.

3. DISEÑO METODOLÓGICO.

3.1 Paradigma.

Las formas de conceptualizar el término paradigma son variadas, de acuerdo COOK; RICHARDT (2000) estos son un conjunto de supuestos interrelacionados respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para su estudio en forma organizada. Para NEGRINI (2000) el paradigma es un modelo que efectúa teorías para referirse, comprender o explicar un fenómeno social que está siempre inmersa en un determinado contexto.

La forma de analizar e interpretar una realidad se debe a una perspectiva teórica determinada, a lo que se estudia o el modo que se plantea; por esto el paradigma que más se adecua al presente proyecto es el interpretativo. KUHN (1990) expresa que los paradigmas de este tipo no piensan al mundo como una fuerza exterior objetivamente inidentificable e independiente del hombre, coexisten múltiples realidades. Esta investigación se enmarca en este tipo de paradigma, ya que intenta comprender y por su propósito profundizar, conociendo un fenómeno social como es la inserción laboral desde la propia perspectiva de los actores involucrados en los sectores de la E.F.R.D.

3.2 Modelo de investigación.

Según COOK, RICHARDT (2000) es innecesario una dicotomía entre los tipos de modelos denominados de cualitativo y cuantitativo, existen razones para emplearlos conjuntamente con el objeto de satisfacer las exigencias de la investigación del modo más eficaz. Estos autores manifiestan que un investigador no tiene por qué adherirse ciegamente a uno de los modelos, sino que puede elegir libremente una mezcla de las particularidades de ambos para entender mejor los requerimientos del problema de investigación al que se afronta. Se adquiere con estos dos modelos un conocimiento que ninguno podrá ofrecernos por separados

En esta investigación pretende indagar y conocer la inserción laboral de los mercados de la E.F.R.D., que con el modelo mixto o cuantitativo-cualitativo de investigación da aportes de referencias para una realidad en un contexto y momento histórico determinado. Los actores involucrados en la investigación proporcionaron información con técnicas de contar, de medir y de razonamiento abstracto, mientras otra les fue extraída a través de la comprensión personal, sentido común y de reflexión, los dos tipos de conocimiento resultaron complementarios

3.3. Nivel de investigación.

El nivel o profundidad de la investigación es exploratorio-descriptivo, proporciona información y describe la realidad en una establecida población a estudiar, intentando alcanzar conocimientos que puedan servir de referencia a otros para esta temática.

SABINO (1986) opina que el tipo de investigación exploratoria se efectúa principalmente cuando se elige un tema de investigación que ha sido poco explorado y examinado. En este caso en la inserción laboral de los sectores de la E.F.R.D, se encontraron solo algunas manifestaciones pero no investigaciones puntuales del tema en nuestro país.

El tema estudiado como fenómeno social analizado se reconoce, es variable y dinámico no permitiendo generalizar los datos extraídos, pero se puede tener de referencia para otras investigaciones, como punto de partida o procurar nuevos abordajes sobre el tema tratado.

3.4 Universo o muestra.

Para elegir el universo de estudio se intentó que fuera lo más representativa en el momento de tiempo en la cual comenzó esta investigación y con la información que se poseía. Los datos aportados por el I.U.A.C.J. en la fecha 6 de diciembre 2009 se encontraban 72 licenciados recibidos hasta ese momento.

En este caso la muestra a estudiar son todos los licenciados en E.F.R.D. que alcanzaron su titulación desde el año 2005 hasta el 4 de diciembre del 2009. Este universo tiene la particularidad que la gran mayoría de ellos son actores involucrados en el mercado laboral de la E.F.R.D. y se contaban con los números de teléfono para localizarlo en forma rápida y directa.

Luego se tomaron informantes calificados, elegidos por estar insertos laboralmente en los sectores E.F.R.D., tener un cargo relevante asociados a los mismos o ser parte del I.U.A.C.J.

- Director de la licenciatura. E.F.R.D. del I.U.A.C.J.
- Coordinadora de club deportivo.
- Docentes con 10 o más años de experiencia.
- Licenciados actualmente titulados.

3.5. Instrumentos para la recolección de datos.

Cuando se elije determinados instrumentos hay que tener en cuenta que éstos sean capaces de producir información adecuada y necesaria, que se refieran a cada uno de los indicadores considerados previamente, a fin de alcanzar los objetivos planteados (QUIVY; CAMPENHOUDT ,1999).

Las muestras que intervienen en la producción de información se observaron de forma indirecta. Los instrumentos utilizados han sido diseñado en dos etapas: una primera mediante encuesta mixta a todos los licenciados de E.F.R.D. de la muestra, dando así una forma más rápida y eficaz de recolección de datos. En una segunda etapa se efectuó entrevistas semi-directa a informantes calificados los cuales nos aportarán datos relevantes y una visión personal sobre el tema.

Primera etapa: encuesta mixta

Se realizó la encuesta mixta en forma telefónica a todo el universo de estudio partiendo de los datos proporcionados por el I.U.A.C.J., garantizando el buen uso y la confidencialidad de los mismos, esto hizo posible incluir en esta investigación a una muestra verdaderamente representativa de la población. Esta encuesta fue diseñada combinando preguntas abiertas y cerradas la cual se hizo en un tiempo de duración aproximado entre 15 a 20 minutos. Se efectuó en el periodo que comprende los meses de mayo a julio del 2010.

Las preguntas abiertas dieron a los licenciados la libertad de manifestar la respuesta como ellos les fuera conveniente, MARRERO (1997) manifiesta que este tipo de preguntas no siguen una alternativa específica, dejando que el encuestado pueda expresarse sin limitaciones. En cuanto a las preguntas cerradas los encuestados eligieron una determinada respuestas, “estas son únicamente entre las alternativas expresadas por el investigador” (PARDINAS, 1999, p. 121).

Segunda etapa: entrevistas semidirecta.

Las entrevistas semidirectas, se desarrollaron en base a un listado de preguntas cuyo orden y redacción puede variar mientras la misma se efectúa dependiendo del curso que logre y la forma específica de interacción social. Para realizar las pautas de la entrevista se uso como base la información proporcionada en las encuestas mixtas profundizando el tema.

Las entrevistas recolectarán elementos de información muy ricos llenos de matices, según QUIVY; CAMPENHOUDT (1998), esto permitirá a la investigación adquirir detalles centrándola en función de los objetivos. Explican estos autores que las entrevistas semidirectas no son enteramente abiertas, con un número limitado de preguntas precisas, apelando a preguntas guías.

El entrevistado se pronuncia libremente, para que pueda hablar con las palabras que desee y la disposición que le convenga.

La fortaleza de estas entrevistas es que se pudo sondear sobre determinados temas extrayendo información pertinente de informantes calificados con más experiencias que los licenciados encuestados. Se obtuvieron diferentes puntos de vistas que se identificaron con la realidad y expresaron su visión sobre la temática de la investigación.

3.6. Estudio preliminar.

En la mayoría de las investigaciones es necesario hacer pruebas antes del estudio principal, con el propósito de verificar los medios utilizados para la recolección de datos, son adecuados corrigiendo posibles errores y carencias que ocurrieron, como la redacción de preguntas, distribución de respuestas, dificultades de aplicación o si los datos extraídos eran claros y/o precisos.

En primera instancia se seleccionó al azar 8 licenciados para la encuesta mixta efectuándola antes de su aplicación, esto permitió reformular algunas preguntas. Luego de hacer este estudio preliminar, se hizo nuevamente a todos los licenciados de la muestra incluyendo los tomados al azar.

En cuanto a la entrevista semidirecta se hizo el estudio preliminar a 2 informantes calificados para saber cómo llevar la entrevista, determinar el número de preguntas, no cometer omisiones en las mismas y enriquecer la investigación. Después de recabar la información de estas entrevistas se formularon nuevamente las preguntas para mejorar algunos indicadores de la investigación y se efectuó la entrevista a todos los informantes calificados.

3.7. Propuesta análisis de la información.

Para organizar los datos conseguidos en la encuesta mixta, en primera instancia se separó la información numérica de la que se expresa verbalmente. Con los datos numéricos recabados se

construyeron tablas y gráficos que abreviaron y explicitaron sus valores dando así una mayor comprensión en la presentación. Por otro lado aquellos datos que poseen una forma verbal quedarán como información no cuantificada, sin cambios.

Por otra parte, luego de obtener información de la encuesta mixta se formulan las entrevistas a los informantes calificados, presentando estos datos en categorías específicas de acuerdo a mi punto de vista, beneficié a la investigación. Al final se hizo una triangulación de los datos obtenidos con el marco teórico.

4. ANÁLISIS.

Para este análisis de la inserción laboral de los licenciados. E.F.R.D. del I.U.A.C.J. se tomará como base la información recogida en las encuestas mixtas de aquellos que alcanzaron su titulación desde el año 2005 hasta el 4 de diciembre del 2009, la misma se triangulará con el marco teórico y las entrevistas realizadas a informantes calificados.

Aplicando los criterios señalados en el capítulo diseño metodológico, se procedió a contactar telefónicamente a toda la población objeto de estudio del total de 72 licenciados. Se pudo efectuar la misma a 43 de ellos representando un 60% de la muestra, el 40% restante no se les realizó el cuestionario por no corresponder el número de teléfono, no querer o poder contestar la llamada telefónica o el cuestionario.

De los 43 licenciados encuestados telefónicamente se distribuyen de acuerdo al año en el cual obtuvo el título como se detalla en el cuadro N° 1 de la siguiente manera: 25,6% son titulados en el año 2005, 16,3% en el 2006, 11,5% en el 2007, 32,6% en el 2008 y el 14% en el 2009.

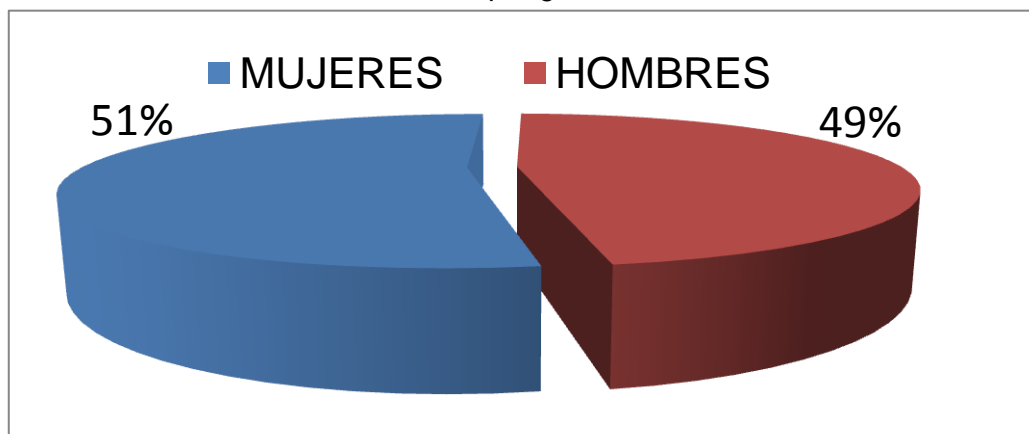
Cuadro N°1: Muestra por año en el cual se titulo.

AÑO EN EL CUAL SE TITULO	POBLACIÓN	% TOTAL DE LA MUESTRA
2005	11	25,6
2006	7	16,3
2007	5	11,5
2008	14	32,6
2009	6	14
TOTAL	43	100

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

En lo referente a la distribución por sexo como se observa en el gráfico 1, las mujeres tituladas encuestadas representan el 51% y el 49% restante corresponde a los hombres.

Gráfico 1: Distribución de la muestra por género.



Fuente: Elaboración propia, anexo1.

En cuanto a la edad la población encuestada tiene un promedio de 28,8 años oscilando entre los 24 y 34 años.

Para la presentación de los resultados y su posterior análisis se conservará la siguiente estructura:

4.1. Situación laboral actual.

4.2. Valoración de los empleos actuales.

4.3. Condiciones laborales.

4.4 Proceso de inserción laboral.

Las variables que van a caracterizar la población a estudiar son:

- Globalidad
- Género

4.1 Situación laboral actual.

En este apartado se proporciona una fotografía de la realidad de los titulados encuestados abordando asuntos como el porcentaje de ocupación actual, la relación de los empleos con la titulación, cantidad de empleos en forma global e individual, horas de trabajo por día, semana laboral, los diferentes lugares y áreas en las cuales se encuentran empleados.

4.1.1. Porcentaje de ocupación actual.

Durante los meses en los cuales se efectuó la encuesta de los 43 licenciados encuestados, 40 de ellos se encontraban trabajando en los sectores de la E.F.R.D. relacionados con su titulación, correspondiendo al 93% de la muestra (cuadro N°2).

El 7% no trabajan en estos sectores, según los datos obtenidos no tenían empleos relacionados con la titulación porque³ no pueden o quieren hacerlo, en dos casos, o continúa nuevos estudios en el otro.

Cuadro N°2: Porcentaje de titulados que se encuentran empleados en el sector de la E.F.R.D.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	93%	91%	95%
NO	7%	9%	5%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Estos datos ilustran la buena realidad que se encuentra en el mercado laboral, en estos sectores, representado el 93% de los encuestados están ocupados en el mismo. Tomando en cuenta todos aquellos licenciados que quieren y pueden trabajar en el periodo que se realizó la encuesta, se describe una situación de pleno empleo. Con respecto al género los hombres poseen mayor porcentaje de empleos en estos sectores representa un 95%, con el 91% de las mujeres.
- En las entrevistas a los informantes calificados por lo general consideran que en estos sectores hay una buena oferta laboral. Para el entonces director de la licenciatura hasta el año 2011 Prof. Miguel Bellora opina que "...la diversidad y la diversificación que ha tenido la profesión han permitido que tenga una inserción laboral constante y creciente...". Esto

³ Datos extraídos de la encuesta elaboración propia, pregunta 4-b, anexo 1.

afirma lo expresado en el marco teórico como la opinión de Fernando Cáceres (2007), Director Nacional de Deportes en ese momento que señalaba el pleno empleo en la educación física. Varios informantes calificados⁴ han hecho énfasis que con la obligatoriedad de la educación física en las escuelas se crearon más puestos de trabajo.

4.1.2. Porcentajes de licenciados que trabajan solo en los sectores de la E.F.R.D.

De los 40 encuestados con al menos un empleo en los sectores E.F.R.D. un 90% solo trabaja en aquellos afines con la titulación, el 10 % restante está empleado en estos sectores y posee otro que no está relacionado con la titulación. Según los datos que surgen de la encuesta⁵ de los 4 licenciados que no están empleados solo en estos sectores, 3 lo hacen por razones económicas y el restante por motivos personales (cuadro N° 3).

Cuadro N° 3: Porcentaje de titulados que se encuentran empleados solo en los sectores de la E.F.R.D.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
SI	90%	95%	85%
NO	10%	5%	15%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Se observa una buena relación entre empleo y titulación, el porcentaje que únicamente trabajan en los sectores E.F.R.D. es muy importante constituyendo un 90%. Comparado por género, las mujeres encuestadas ostentan un mayor número de licenciados que solamente trabajan en los sectores de la E.F.D.R.

4.1.3. Cantidad de empleos encontrados en los sectores de la E.F.R.D.

Hasta ese momento de los encuestados que poseían al menos un empleo relacionado con las áreas E.F.R.D., se encontraron una suma de 103 empleos, de los cuales 46 de ellos corresponden a las mujeres lo que representa el 44,6%, los restantes 57 empleos a los hombres que son el 55,4% de la muestra.

⁴ Datos extraídos de la entrevista elaboración propia realiza a informantes calificados, anexo1.

⁵ Datos extraídos de la encuesta elaboración propia, anexo1, pregunta 5-b.

Cuadro N° 4: Total de empleos.

	Empleos relacionados con la E.F.R.D.	
	Cantidad de empleos	% de la muestra encontrada
MUJERES	46	44,6
HOMBRES	57	55,4
TOTAL	103	100

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

4. 1.4. Cantidad de empleos por licenciados.

De los 40 licenciados con empleo en los sectores de la E.F.R.D. como se describe en el siguiente cuadro: el 12,5% posee 1 empleo, 47,5% 2 empleos, 17,5% 3 empleos, 15% 4 empleos y el 7,5% 5 empleos (cuadro N° 5).

Cuadro N° 5: Cantidad de empleos por licenciado.

Número de empleos en el sector E.F.R.D.	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
1 empleo	12,5%	20%	5%
2 empleos	47,5%	50%	45%
3 empleos	17,5%	10%	25%
4 empleos	15%	20%	10%
5 empleos o más.	7,5%		15%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Según los datos extraídos en la encuesta a nivel general los licenciados ostentan un promedio de 2,5 empleos. La cantidad de empleos más frecuente son 2 que representan el 47,5% de los encuestados, los siguen con un 17,5% 3 empleos, 15% 4 empleos y 12,5% 1 empleo. En lo que se refiere al género, las mujeres lograron un promedio 2,3 empleos, la mitad de las licenciadas posee 2 empleos y el 80% tiene entre 2 a 4 empleos. Los hombres obtuvieron un promedio más elevado que las mujeres con 2,9 empleos, el número de empleos más habitual son 2 con el 45%. Al igual que las mujeres se hallan un alto porcentaje de licenciados con 2 o más empleos, representando un 95%.

- El 87,5% de la muestra están empleados en más de un lugar de trabajo, como señalan los Informantes calificados (I.C.) el multiempleo en los sectores E.F.R.D. es una constante y el motivo principal es la baja carga horaria de los empleos en estos sectores lo cual hace sumar horas o el llamado “picoteo”. De acuerdo a I.C.4:”...no te ofrecen la cantidad de horas que necesitas para establecerte en una sola institución y tampoco te puedes quedar con un solo trabajo...”.Otras expresiones de los I.C. tener más de un empleo se da por la búsqueda de una mejora económica y así llegar a un nivel salarial adecuado, principalmente esto ocurre cuando se comienza a insertarse laboralmente.

4.1.5. Horas de trabajo por día de los licenciados.

En cuanto a las horas de trabajo por día de los encuestados, de la totalidad de la muestra, se ve reflejado a continuación: el 17,5% trabaja 5 o menos, 7,5% trabaja 6, 10% trabaja 7, 22,5% trabaja 8, 12,5% trabaja 9, 22,5% trabaja 10, 7,5% trabaja 11 o más (cuadro N° 6).

Cuadro N° 6: Horas de trabajo por día.

Horas de trabajo por día	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
5 o menos	17,5 %	30%	5%
6	7,5 %	5 %	10%
7	10 %	20 %	
8	22,5%	15%	30%
9	12,5%	15 %	10 %
10	22,5 %	15%	30%
11 o más	7,5%		15 %

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Los encuestados con empleos en los sectores de E.F.D.R. alcanzaron un promedio general 7 horas 43 minutos de trabajo por día. La cantidad de horas más habitual son entre 8 y 10 horas representando el 22,5% cada una y 5 o menos horas 17,5%. El 35% trabaja menos de 8 horas y un elevado número de licenciados lo hacen más de 8 horas en un total de 42,5%. Disgregado por género, las mujeres lograron un promedio en su jornada laboral de 7 horas diarias. Las horas de trabajo por día más frecuente es de 5 o menos horas correspondiendo al 30% y 7 horas con el 20%. Al igual que a nivel general hay un alto porcentaje de las licenciadas que trabajan menos de 8 horas con un 55% y también más de 8 horas con un 30%. En cuanto a los hombres tienen un promedio de 8 horas 51

minutos de trabajo por día, comparado con las mujeres la jornada laboral es más elevada superándolas en promedio en 1 hora 51 minutos .El mayor porcentaje de los hombres trabajan entre 8 y 10 horas ambas con un 30% cada una. Un 55% de estos trabajan más de 8 horas diarias y solo el 15% lo hace menos de 8 horas.

4. 1.6. Semana laboral, días de trabajo de los licenciados.

Los días de trabajo a la semana a nivel general de los licenciados encuestados con empleos relacionados con la E.F.R.D. son: el 5% de la muestra trabaja 4, 55% trabaja 5, 32,5% trabaja 6 y el 7,5% trabaja 7 días (cuadro N° 7).

Cuadro N° 7: Días de trabajo a la semana de los licenciados.

Días de trabajo por semana	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
4 días	5 %	5%	5%
5 día	55 %	60%	50%
6 día	32,5%	25%	40%
7 día	7,5%	10%	5%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Se desprende de la encuesta que los licenciados trabajan un promedio de 5,4 días a la semana. A nivel general de la muestra trabajan habitualmente 5 días con un 55% y 6 días a la semana con el 32,5%. Con un menor porcentaje se encuentran aquellos que lo hacen entre 7 y 4 días a la semana. Por género se mantienen las mismas tendencias a nivel general, las mujeres obtuvieron un promedio superior que los hombres con 5,65 y 5,45 días de trabajo a la semana respectivamente. Tanto mujeres como hombres los días de trabajo más habitual son 5 días a la semana con 60% y 50%.

4.1.7. Lugares de los empleos en la actualidad, de los licenciados.

Con relación a los lugares donde se encuentran empleados los licenciados en el momento en que se realizó la encuesta del total de los 103 empleos hallados se reparten de la siguiente forma: 18,4% centros educativos públicos, 29,2% centros educativos privados, 24,3% clubes deportivos, 5,8% en Intendencias o Ministerio de Turismo y Deporte, 14,6% autoempleo o empleo por cuenta propia, 1,9% en ONG, 2,9% Salud y 2,9% Otro (cuadro N° 8).

Cuadro Nº 8: Lugares donde están empleados los licenciados.

Lugares de trabajo	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Centros educativos públicos	18,4%	17,4%	19,3%
Centros educativos privados	29,2%	41,3%	19,3%
Clubes deportivos	24,3%	21,7%	26,3%
Intendencias o Ministerio de turismo y deporte	5,8%	8,7%	3,5%
Autoempleo o empleo por cuenta propia	14,6%	6,5%	21,1%
ONG	1,9%		3,5%
Sector de la salud	2,9%	2,2%	3,5%
Otros	2,9%	2,2%	3,5%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- El mayor número de los empleos fueron hallados en centros educativos privados con 29,2%, añadiéndolos a los centros educativos públicos son casi la mitad de los empleos encontrados con un 47,6%. En el caso de los centros educativos privados y públicos hay una diferencia de 10,8 puntos porcentuales más el primero sobre el segundo. Actualmente el sector público ha aumentado la demanda a través de creación de ley de obligatoriedad en las escuelas como se nombra en el marco teórico, sumados a los puestos en secundaria y U.T.U. ya existente no se ve reflejada la diferencia a favor de los sectores públicos con los privados, en esta muestra. En segundo lugar el lugar más habitual son los clubes deportivos con el 24,3%. El autoempleo o empleo por cuenta propia posee el 14,6%, visualizándose un número importante de empleos generados por los propios licenciados. Las demás opciones cuentan con un menor porcentaje, los cuales llegarían en su conjunto al 12,6% distribuido de la siguiente manera: Intendencias y Ministerio de Turismo y Deporte 5,8%, centros de salud 2,9%, otros 2,9% y ONG 1,9%. Con relación al género, de los 46 empleos de las mujeres encuestadas en su mayoría están con un 41,3% en centros educativos privados, 21,7% clubes deportivos y 17,4% centros educativos públicos. El caso de los centros educativos privados y públicos, juegan un papel importante a la hora de encontrar empleo, representando el 58,7%. En cuanto a los hombres, de los 57 empleos, se encontraron en un 26,3% clubes deportivos, 21,1% autoempleo o empleo por cuenta propia, centros educativos públicos y privados ambos tienen el 19,3%. Se destaca que éstos últimos, juntos superan tanto a los clubes deportivos y el autoempleo representando el 38,6%. La diferencia más significativa entre hombres y mujeres es el

autoempleo, estos generan esta modalidad de ocupación superándolas por 14,6 puntos porcentuales más

4.1.8. Áreas en cual se encuentran empleados los licenciados.

Las áreas donde el licenciando E.F.R.D. efectúan sus tareas son numerosas, esto hace que se pueda estar empleado en un lugar y trabajar en más de una área. Esta licenciatura propone en sus programas académicos diferentes áreas en las cuales el titulado del I.U.A.C.J. adquirió posibles conocimientos o está capacitado.

De las encontradas se subdividió en 9 para poder agrupar la muestras, estas se distribuyen de la siguiente manera: 12,3% E.F. preescolar, 18,9 % E.F. escolar, 5,6% E.F. liceal, 4,7% E.F. para adulto y adulto mayor, 1,9 % coordinación, 1,9% recreación, 22,6% deportes, 26,4% fitness y 5,7% otras.

Cuadro N° 9: Áreas donde se encuentran empleados los licenciados.

Áreas	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
E. F. preescolar	12,3%	14,5%	9,8%
E. F. escolar	18,9%	23,7%	13,7%
E. F. liceal	5,6%	3,6%	7,9%
E. F. adulto y adulto mayor	4,7%	3,6%	5,9%
Coordinación	1,9%	3,6%	-
Recreación	1,9%	-	3,9%
+Deporte	22,6%	23,7%	21,6%
+Fitness	26,4%	20%	33,3%
+Otras	5,7%	7,3%	3,9%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Las áreas marcadas con una cruz se detallan de la siguiente manera:

Cuadro N° 10: Deportes.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Natación	50%	61,5%	36,4%
Fútbol	12,4%		27,2%
Basquetbol	4,2%		9,1%
Hockey	4,2%	7,7%	
Handbol	12,4%	7,7%	18,2%
Voleibol	8,4%	15,4%	
Tenis	4,2%		9,1%
Atletismo	4,2%	7,7%	

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Cuadro N° 11: Fitness.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Aerolocal	7,3%	18,2%	
Hidro-gimnasia	9,9%	18,2%	5,9%
Spinning	3,8%		5,9%
Pilates	3,8%	9,1%	
Personal trainers	46,4%	27,2%	58,7%
Ritmos	7,3%	9,1%	5,9%
Encargados de sala de aparatos o musculación	21,5%	18,2%	23,6%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Cuadro N° 12: Otras.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
E.F. con capacidades diferentes	16,7%		50%
Gimnasia adaptada	16,7%	25%	
Recuperación de lesiones	16,7%	25%	
Clases teóricas-prácticas a nivel universitario	50%	50%	50%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Con los datos extraídos de la encuesta se desprende que las áreas de trabajo más frecuentes de los licenciados son: fitness 26,4%, deportes 22,6% y E.F. Escolar 18,9%. En un menor porcentaje se encuentran E. F. preescolar 12,3%, otras 5,7%, E. F. liceal 5,6%, E. F. adulto 4,7%, coordinación y recreación ambos con el 1,9%. En comparación por género las mujeres se hallan empleadas en mayor número en las áreas de E.F escolar y deporte con un 23,7% cada una, fitness 20%. Los hombres realizan su tarea en el área fitness 33,3%, deportes 21,6% y E. F. escolar 13,7%.
- En el área de deportes a nivel general, el mayor porcentaje de licenciados trabaja en natación con 50%, fútbol y hándbol con 12,6% cada uno. Tantos hombres como mujeres se encuentran en mayor medida en natación. En segundo lugar para las mujeres es el voleibol 15,4% y para los hombres es el fútbol 27,2%.

- En cuanto al fitness se distribuyen en mayor porcentaje en personal trainers con el 46,4% y encargados de sala de aparatos o musculación con el 21,5%. Con respecto al género, para las mujeres las áreas más habituales son personal trainers 27,2% y con 18,2% cada una están: Aerolocal, hidro-gimnasia y encargados de sala de aparatos o musculación. Para los hombres se encuentran empleados principalmente en personal trainers 58,7% y encargados de sala de aparato o musculación 23,6%. En el caso de esta muestra, en esta área se encontraron: aerolocal, hidro-gimnasia, spinning, pilates, personal trainers, ritmos, encargados de sala de aparatos o musculación. Según a lo expresado por CAMPOS (2000) las incesantes transformaciones y modismos hacen que muchas veces en pocos años se obtengan variadas tendencias, el ejemplo que se manifestó es el fitness que se ve reflejado con los datos obtenidos.
- Se hallaron otras áreas no subdivididas las cuales son: E.F. capacidades diferentes, gimnasia adaptada, recuperación de lesiones y clases teóricas-prácticas a nivel universitario.
- Existen una gran cantidad de áreas y lugares donde los licenciados están empleados, esto afirma lo esbozado por diversos autores como AMADOR (1996), CAMPOS (2000), REBOLLO; SANCHEZ (2000), MARTINEZ DEL CASTILLO; PUIG (2002), y CAMPOS (2008), comprobando de forma empírica el potencial en estos sectores y de esta profesión. Esta característica pueden corresponderse como enuncian REBOLLO; SANCHEZ (2000) a la ampliación del mercado laboral de la actividad física y el deporte en la última década surgiendo nuevas ofertas desde varias áreas.

4.2 Valoración de los empleos

Esta valoración permite saber la opinión desde un punto de vista subjetivo de los mismos actores involucrados sobre varios aspectos de los empleos actuales. Se efectuó a todos aquellos licenciados con empleos relacionados en los sectores de la E.F.R.D. estableciendo una tabla de ponderación desde “1-nada satisfecho” como el grado más bajo y “5-muy satisfecho” el grado más alto de satisfacción.

4.2.1. Adecuación entre empleo y la titulación estudiada.

La valoración sobre la adecuación entre empleo y titulación estudiada en la totalidad de la muestra, no hay licenciados que opinen que estén nada satisfecho o poco satisfecho, 22,5% medianamente satisfecho, 60% satisfecho y el 17,5% muy satisfecho (cuadro N° 13).

Cuadro N° 13: Porcentaje sobre la valoración entre adecuación empleo y titulación estudiada.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
1-Nada satisfecho			
2-Poco satisfecho			
3-Medianamente satisfecho	22,5%	20%	25%
4-Satisfecho	60%	70%	50 %
5-Muy satisfecho	17,5%	10%	25%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Los encuestados valoraron la adecuación entre los empleos y titulación estudiada con un promedio de 3,95 puntos, la cual se halla muy cerca de opinión satisfecho. El porcentaje más habitual de la muestra, está satisfecho con el 60%, si a estos lo sumamos a muy satisfecho representan un 77,5% siendo un alto porcentaje satisfacción. Se destaca que en este punto no hay licenciados nada o pocos satisfechos. No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, en ambos casos tienen un gran porcentaje de satisfacción 80% y 75% respectivamente.

4.2.2. Posibilidad de ascenso o promoción en sus empleos

A nivel general la posibilidad de promoción o ascenso en sus empleos no se hallaron licenciados que estén nada satisfecho o muy satisfechos, 25% poco satisfecho, 57,5% medianamente satisfecho y el 17,5% satisfecho (cuadro N° 14).

Cuadro N° 14: Porcentaje de sobre la valoración sobre la posibilidad de promoción o ascenso.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
1-Nada satisfecho			
2-Poco satisfecho	25%	20%	30%
3-Medianamente satisfecho	57,5%	55%	60%
4-Satisfecho	17,5%	25%	10%
5-Muy satisfecho			

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis.

- La posibilidad de ascenso o de promoción en su valoración obtuvo un promedio de 2,9 lo cual se la ubica entre poco satisfecho o medianamente satisfecho, este es el punto con menor promedio comparando con los demás ítems de esta valoración. El mayor porcentaje

de la muestra con un 57,5% esta medianamente satisfecho, solo el 17,5% se encuentra satisfecho. En lo referente al género se mantiene la tendencia a nivel general, los hombres tienen mayor porcentaje de poco satisfechos superando a las mujeres 10 puntos porcentuales. En el caso de la satisfacción las mujeres superan a los hombres en 15 puntos porcentuales más.

4.2.3. Salario actual

El salario actual en la totalidad de la muestra no hay licenciados que opinen que estén nada satisfecho o pocos satisfechos, 47,5% están medianamente satisfecho, 35% satisfecho y el 17,5% están muy satisfecho (cuadro N° 15).

Cuadro N° 15: Porcentaje sobre la valoración del salario actual.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
1-Nada satisfecho			
2-Poco satisfecho			
3-Medianamente satisfecho	47,5%	35%	60%
4-Satisfecho	35%	45%	25%
5-Muy satisfecho	17,5%	20%	15%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- En relación al salario actual la valoración alcanzó un promedio de 3,7 lo que da una tendencia entre medianamente satisfecho y satisfecho. El grado de satisfacción más frecuente están medianamente satisfecho significando el 47,5%. Más de la mitad de la muestra con un 52,5% está satisfecha a muy satisfecha. En cuanto al género, las mujeres manifiestan estar más satisfechas a muy satisfechas 15 puntos porcentuales más que los hombres.

4.2.4. Infraestructura de los empleos (materiales, condiciones edilicias, comodidades, etc.)

Con respecto a la infraestructura en la cual se encuentran trabajando en los empleos actuales (materiales, condiciones edilicias comodidades, etc.), no hay valoración de nada satisfecho, 5 % poco satisfecho, 50% medianamente satisfecho, 32,5% satisfecho y 12,5% muy satisfecho (cuadro N° 16).

Cuadro N° 16: Porcentaje sobre la valoración de la infraestructura de los empleos.

	TOTAL %	MUJERES	HOMBRES
1-nada satisfecho			
2 -Poco satisfecho	5%		10%
3-Medianamente satisfecho	50%	50%	50%
4-Satisfecho	32,5%	30%	35%
5-Muy satisfecho	12,5%	20%	5%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- La valoración sobre la infraestructura de sus empleos (materiales, condiciones edilicias, etc.) posee un promedio 3,7 puntos encontrándose entre medianamente satisfecho y satisfecho. El 45% de la muestra está satisfecha y muy satisfecha. Se conserva la tendencia a nivel general en el género, las mujeres habitualmente opinan que están satisfechas a muy satisfecha con 10 puntos porcentuales más que los hombres.

4.2.5. Empleos a nivel general

En relación del nivel general de los empleos que no se registran opiniones de nada satisfecho, 2,5% poco satisfecho, 20% medianamente satisfecho, 62,5% satisfecho y el 15% está muy satisfecho (cuadro N° 17).

Cuadro N° 17: Porcentaje sobre la valoración a nivel general de los empleos actuales.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
1-Nada satisfecho			
2-Poco satisfecho	2,5%		5%
3-Medianamente satisfecho	20%	15%	25%
4-Satisfecho	62,5%	65%	60 %
5-Muy satisfecho	15%	20%	10%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- A nivel general la valoración de los empleos actuales logró un promedio de 3,9 estando más cerca de opinión de satisfecho. El porcentaje mayor de la muestra con un 62,5% están satisfechos, junto a aquellos que se encuentran muy satisfecho representan el

77,5% .Tanto mujeres como hombres mantienen la preferencia que a nivel general, con un alto grado de satisfacción.

4.3 Condiciones laborales

En esta parte de la investigación se intenta mostrar las condiciones laborales a través del análisis de los empleos de los encuestados con los evaluadores planteados en el marco teórico como son los contratos laborales, seguridad social y por último la estabilidad laboral de los empleos.

4.3.1. Contratos laborales

Los contratos laborales hallados sobre los 103 empleos a nivel general se distribuyen de la siguiente manera: 65,1% contrato laboral indefinido, 2,9% contratos laboral temporal o a término, 14,7% autoempleo o empleo por cuenta propia, 16,5% sin contrato y 0,9% otros (cuadro N° 18).

Cuadro N° 18: Porcentaje de los tipos contratos sobre los empleos de la muestra.

	TOTAL EMPLEOS	MUJERES	HOMBRES
Contrato laboral indefinido	65,1%	65,2%	65%
Contrato laboral temporal o a término	2,9%	2,2%	3,5%
Autoempleo o empleo por cuenta propia	14,6%	6,5%	21%
Sin contrato	16,5%	23,9%	10,5%
Otros	0,9%	2,2%	

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- El 65,1% de los empleos tienen contratos laborales indefinidos (funcionarios públicos y privados). En segundo lugar están los empleos sin contratos con un 16,5%, en estos casos al trabajador no se le beneficia de ningún respaldo ni garantías de orden jurídico, lo siguen con un 14,6% el autoempleo o empleo por cuenta propia. Por último se encontraron empleos con contratos temporales o a término y otros que sumados corresponden al 3,8%. En lo que se refiere al género no hay diferencias sustantivas en forma global, en cuanto a contratos laborales indefinidos y contratos laborales temporales. Algo importante a destacar, es que las mujeres encuestadas poseen mayor cantidad de empleos sin

contratos con respecto a los hombres con 13,4 puntos porcentuales más que éstos. En cambio éstos generan mayor autoempleo con una diferencia de 14,6% más.

- Como se manifestó en el marco teórico de acuerdo a FERNANDEZ (2001) contratos temporales, a prueba o sin los mismos, es una de las formas en que se manifiesta la precariedad. Para esta muestra a nivel general, estos corresponden en un 19,4%, se destaca que las mujeres tienen mayor porcentaje de estos contratos con un 26,1% comparado con los hombres que es de 14%.

4.3.2. Seguridad social

En cuanto a la seguridad social de los 103 empleos encontrados en los sectores de la E.F.R.D. el 83,5% de ellos la posee y el 16,5% restante no la tiene (cuadro N° 19).

Cuadro N° 19: Porcentaje de empleos de la muestra que poseen seguridad social.

	TOTAL EMPLEOS	MUJERES	HOMBRES
SI	83,5%	84,8%	82,5%
NO	16,5%	16,2%	17,5%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- El 16,5% de los empleos en los sectores de la E.F.R.D. no poseen seguridad social, si estos datos son comparados con los que se establecen a nivel general según el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) a nivel profesional en el Uruguay, los licenciados están ubicado en cifras que se asemejan a los datos obtenidos en esta muestra. Este caso la diferencia entre los empleos de hombres y mujeres no es muy significativa, pero al compararla con los datos proporcionados por el I.N.E. los hombres tienen mayor porcentaje.
- Se visualiza en los empleos otro de los indicadores de la precariedad e informalidad con la falta de seguridad social, siguiendo lo expresado por GRZETICH (2005) los trabajadores no logran un amparo por cualquier eventualidad económica o social y de un resguardo básico en caso de necesidad o incapacidad. Para RODRÍGUEZ (2010) la seguridad social tienen carácter contributivo y obligatorio, que no se cumple en los empleos encontrados por algunos de los licenciados o sus empleadores.

4.3.3. Estabilidad laboral

Se midió la estabilidad laboral a través de indicadores como son la continuidad laboral en el primer empleo de los licenciados, cantidad de cambios de empleos y las causas de dicha rotación.

Continuidad de los licenciados en el primer empleo

La continuidad en el primer empleo de los encuestados con al menos uno en los sectores de la E.F.R.D. 32,5% de ellos continúan en este y el 67,5% no lo hace.

Cuadro N° 20: Porcentaje de licenciados que continúan en su primer empleo.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Si	32,5%	45%	20%
No	67,5%	55%	80%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Cantidad de cambio de empleos

La cantidad de cambios de empleos de los licenciados con al menos uno relacionado con los sectores E.F.D.R. el porcentaje general se distribuye del siguiente modo: 7,5% de los licenciados no cambiaron de empleo, 20% a cambiado una sola vez, 22,5% ha cambiado 2, 37,5% cambio 3 ,10% lo hizo 4 y el 12,5% 5 o más.

Cuadro N° 21: Cantidad de cambio de empleo de los licenciados.

Cantidad de cambio	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Ninguna vez	7,5%	10%	55%
1 sola vez	20%	25%	15%
2 veces	22,5%	25%	20%
3 veces	27,5%	30%	25%
4 veces	10%	5%	15%
5 o más veces	12,5%	5%	20%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- Un 67,5% de los encuestados no continúa trabajando en su primer empleo mostrando una baja permanencia en los mismos. A nivel de género se observa con mayor estabilidad a las

mujeres con un 45% continúan en su primer empleo comparado con los hombres que sólo el 20% lo conserva (cuadro N° 20).

- En cuanto a la rotación de empleos de los licenciados alcanzaron un promedio de cambios de empleo en 2,7 veces en lo que va de su carrera laboral. Los cambios de empleos más habituales son de 3 veces con un 27,5%, 22,5% 2 y 20% 1 vez. En lo que respecta al género, los hombres lograron un promedio superior de cambio con 3,4 veces comparado con las mujeres que es de 2,5 veces. La mayor parte de la muestra de hombres y mujeres cambiaron 3 veces con un 25% y 30% respectivamente. Como se ve reflejado en el cuadro N° 21 llama la atención el gran número de licenciados que cambiaron sus empleos 1 o más veces representando un 92,5%, estas cifras discriminadas por sexo corresponden a un 90% de las mujeres y un 95% de los hombres.
- Todos aquellos que cambiaron al menos una vez de empleo en estos sectores se les pidió el o los motivos⁶ por los cuales lo efectuaron. A partir de los relatos de los encuestados y los informantes calificados (I.C.) se pueden apreciar las diferentes causas o factores que indujeron dicha rotación:
 - Obtención de una mayor carga horaria en sus empleos: Los encuestados y I.C. asemejaron las respuestas pronunciando que el cambio de empleo fue realizado cuando adquirieron otro con una jornada laboral más extensa. A continuación se transcribe algunas expresiones:
 - ❖ ⁷h. r. en el 2005: “... encontré otro empleo con mayor carga horaria.”
 - ❖ m. r. en el 2008: “...los empleos en estos sectores por lo general son de pocas horas de trabajo y en la mayoría de las veces se tenga que buscar otra opción al menos en principio ...”
 - Mejor opción económica: Una de las opiniones enunciada por diferentes actores que otro de los motivos es el económico, en la búsqueda de mejor salario o paga que le sea más beneficiosa. De acuerdo a las siguientes citas:
 - ❖ h. r. en el 2005: “...conseguí empleos con un salario mayor.”
 - ❖ m. r. en el 2006: “...mejor oferta económica.”

⁶ Datos extraídos de la encuesta elaboración propia, anexo1, pregunta 14-c.

⁷ h=hombre, m=mujeres, r=recibido, 2005=año en el que se recibió el licenciado.

- ❖ I.C.2: *“...las instituciones no pagan acorde a la formación...”*
 - ❖ I.C.4: *“...hay clubes que te contratan por menos de lo que ganan los profes titulares y eso te lleva a dar vueltas para encontrar lo que vos quieres...”*
- Búsqueda de nuevas áreas de trabajo o de un perfil laboral: Está justificación de cambio de empleo es la búsqueda de nuevas áreas más atractivas o de un perfil laboral, según las opiniones a continuación:
 - ❖ h. r. en el 2005: *“Quería dedicarme al deporte, buscando mi perfil siempre jugué al fútbol...”*
 - ❖ m. r. en el 2008: *“Al principio te empleas en cualquier lugar o área y después encontrás lo que te gusta...”*
 - ❖ I.C.3: *“...uno va canalizando y cambiando a lo largo de su carrera buscando su perfil.”*
- Terminación del contrato laboral: La finalización del contrato es otra de las causas señalada por los actores involucrados en la investigación, por lo general se da en los meses de verano. Los contratos a término es un factor importante de la rotación, cuando caduca este se reinicia la búsqueda de otro empleo. Las manifestaciones realizadas sobre este tema son:
 - ❖ h. r. en el 2005: *“...finalizo el contrato, los clubes te contratan por periodos menores de uno año, estos lo hacen por ejemplo de marzo a diciembre no generando un vinculación...”*
 - ❖ h. r. en el 2006: *“Empecé trabajando en el verano y se terminó el contrató...”*
 - ❖ I.C.3: *“...hoy hay menos seguridad laboral en los colegios te contratan a termino por los 9 meses de clase y no te pagan las vacaciones...”*
- Con lo señalado por los licenciados e informantes calificados se puede establecer que hay una gran rotación de empleos por diferentes factores y causas, pero a su vez existe una reinserción laboral, por lo general se cambia de empleo por otro mejor, con mayor carga horaria o una remuneración superior, ninguno por ser despedido. Una de las problemáticas que se visualiza en este mercado laboral son los contratos a término, como vimos en las opiniones anteriores es un hecho recurrente tanto en empresas públicas como privadas.

- Las problemáticas como son: la “flexibilización”, “precarización” e “informalidad” laboral esbozadas por autores como; CORTINA et al. (2001), FERNANDEZ (2001), AZAR et al. (2002), BARRIOS et al. (2003); entre otros, no escapan al sector de la E.F.R.D en mayor o menor medida con contratos a término o la falta de los mismos, no poseer seguridad social y con una gran rotación de los empleos son indicadores que comprueban estos inconvenientes. Para M. Bellora quien desempeñaba como director de la licenciatura hasta el año 2011 sobre este punto considera que todos los años el docente debe armar su paquete horario esto implica incertidumbre laboral y que no hay una ley que reglamente al profesor de educación física, entrenadores y técnicos que contribuya a tener ciertos respaldos jurídicos y certeza laboral. Esto es también compartido por algunos de los informantes calificados.

4.4. Proceso de inserción laboral

En este último capítulo se abordaran cuestiones como: el tiempo que tardaron los titulados en conseguir su primer empleo relacionado con la E.F.R.D., los mecanismos más utilizados para su inserción laboral con respecto a su/s empleo/s actual/es, la valoración de los titulados sobre la inserción laboral y su justificación.

4.4.1. Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo.

Se les preguntó a todos aquellos licenciados con empleos relacionados con la E.F.R.D. el tiempo que tardó en conseguir su primer empleo el 15% lo hizo con segundo año o menos de la carrera, 47,5% con tercer año cursado, 27,5% con cuarto año cursado y el 10% luego de estar titulados (cuadro N° 22).

Cuadro N° 22: Tiempo que tardaron los licenciados en conseguir su primer empleo.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Segundo año cursado o menos.	15%	10%	20%
Tercer año cursado.	47,5%	45%	50%
Cuarto año cursado.	27,5%	35%	20%
Luego de estar titulado.	10%	10%	10%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- El 47,5% de los licenciados han hallado empleo con tercer año cursado, lo siguen en menor medida aquellos con cuarto año cursado con un 27,5%. El 90% consiguió su primer empleo antes de ser titulados, reflejándose las pocas dificultades de insertarse laboralmente en estos sectores, se esté o no titulados. En este caso hay homogeneidad entre hombres y mujeres, en su mayoría encontraron empleo con el tercer año cursado con un 50% y 45% respectivamente. Estos datos obtenidos pueden indicar el buen contexto en estos mercados y una alta tasa de empleabilidad.

4.4.2. Procedimiento o mecanismos para la inserción laboral.

Los titulados han usado más de un procedimiento o mecanismo para insertarse laboralmente, se tomaron de referencia los utilizados en los empleos en el momento en que se realizó la encuesta. De los 103 empleos, se desprende que los mecanismos que fueron usados en un 25,2% llamado a concurso, 22,3% entrega de currículum, 12,6% contactos personales, 20,4% recomendación de otro colega, 14,6% autoempleo o empleo por cuenta propia y 4,9% otros.

Cuadro Nº 23: Procedimientos utilizados por los licenciados para inserción laboral.

Procedimiento	TOTAL EMPLEOS	MUJERES	HOMBRES
Llamado a concurso	25,2%	26,1%	24,6%
Entrega de curriculum	22,3%	21,7%	22,8%
Contactos personales	12,6%	15,3%	10,5%
Recomendación de otro Colega	20,4%	23,9%	17,5%
Autoempleo o empleo por cuenta propia	14,6%	6,5%	21,1%
Otros	4,9%	6,5%	3,5%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

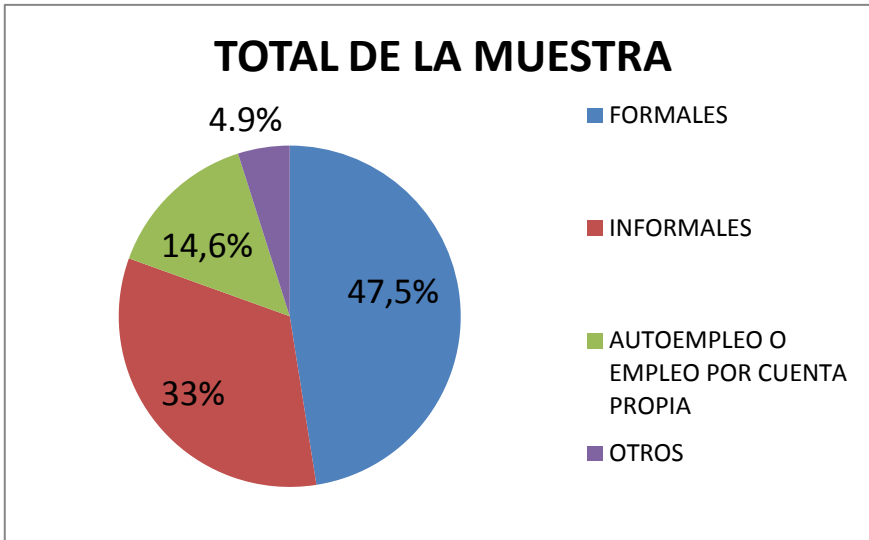
- El llamado a concurso es la vía más utilizada por los licenciados a la hora de conseguir su empleo actual con un 25,2%, posteriormente están con el 22,3% entrega de currículum y 20,4% recomendación de otro colega. El resto representan un menor porcentaje, las cuales se encuentran con un 14,6% el autoempleo o empleo por cuenta propia, 12,6% recomendación de otro colega y 4,9% otros. En cuanto al género, tanto hombres como mujeres el procedimiento más usado para su inserción laboral actual fueron los llamado a concurso con un 26,1% y 24,6% respectivamente. En segundo procedimiento o

mecanismo está para las mujeres encuestadas la recomendación de otro colega con el 23,9% y los hombres la entrega de currículum con 22,8%. La diferencia más significativa a favor de los hombres con respecto a las mujeres es la generación de empleo a través del autoempleo o empleo por cuenta propia con 14,6 puntos porcentuales más que éstas.

- En la grafica 2 se agruparon los procedimientos de acuerdo a la clasificación vista en el marco teórico manifestada por MOLINA (2001); REQUENA (2003); ARMENGOL (2005); los procedimientos formales fueron los más usados por los encuestados los cuales incluyen entrega de currículum y llamados a concurso, representando el 47,5%. Para esta muestra se considera el método que resultó más efectivo para conseguir empleo en estos sectores. Siguiendo las expresiones del autor ARMENGOL (2005) este tipo de procedimientos para alcanzar un empleo se apelan a la lógica económica y la igualdad ante la ley.
- En segundo lugar se encuentran los métodos o procedimientos informales que incluyen obtención de empleo por contactos personales y recomendación de otro colega, con el 33% de las ocasiones, siendo un 14,5% menos que los formales. Autores como SIMMEL (1990), BOADO; LECHNER et al. (1998), MOLINA (2001), REQUENA (2003), ARMENGOL (2005), estos procedimientos son por lo general la primera opción para conseguir empleo, en este caso no se han reflejado en los datos obtenidos. Los licenciados que utilizaron este procedimiento a decir REQUENA (2003) redujeron los costos en la búsqueda de empleo que están establecidos por el tiempo, transporte e información.
- El tercer mecanismo fue el autoempleo o empleo por cuenta propia con el 14,6%. Para SANCHEZ et al. (2010) al realizar su propio empleo se tuvo que tener la capacidad de tomar riesgos y el reconocimiento de la oportunidad de estos mercados. De las diferentes maneras de desarrollar el autoempleo de los sectores analizados expresadas por REBOLLO; SANCHEZ (2000), se pudo constatar que el entrenador personal fue la principal para esta muestra.
- Por último están “otros métodos” no agrupados en los anteriores, estos generaron el menor porcentaje con un 4,9% de la muestra.
- En relación al género, los procedimientos formales son los más usados tanto hombres y mujeres, con un 47,8% y 47,4% respectivamente. El segundo lugar en ambos casos se encuentran los procedimientos informales habiendo una diferencia de 11,2 puntos

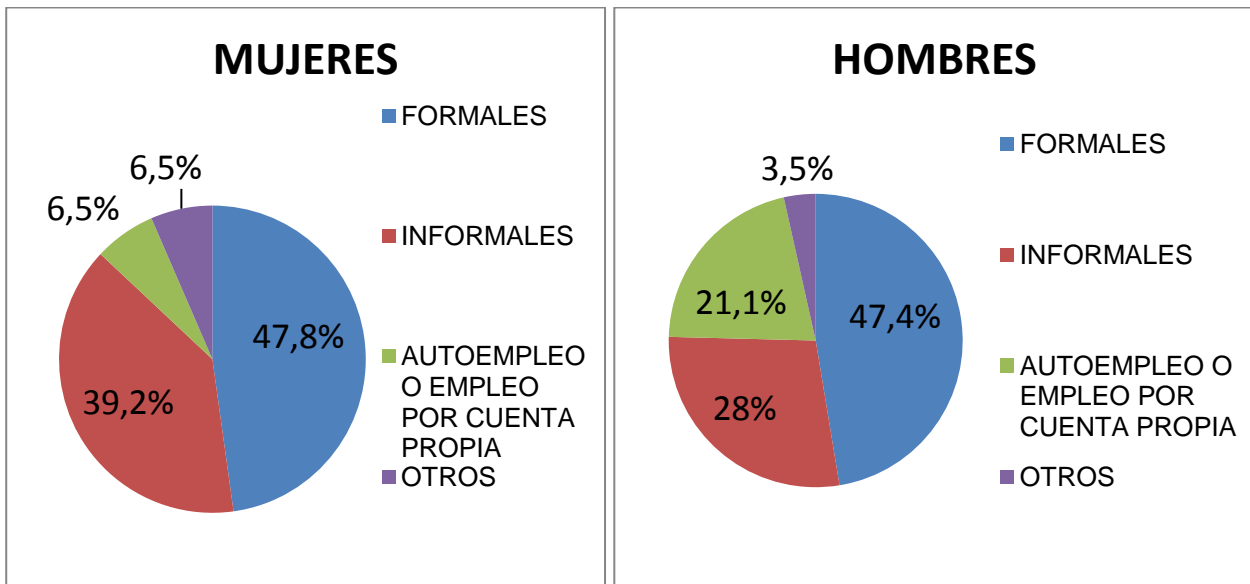
porcentuales a favor de las mujeres, en cambio los hombres utilizan en mayor porcentaje el autoempleo con 14,6 puntos porcentuales más que éstas.

Gráfico 2: Porcentaje de los procedimientos para la inserción laboral distribución a nivel general.



Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Gráficos 3: Porcentaje de procedimiento o mecanismos para la inserción laboral, distribución por género.



Fuente: Elaboración propia, anexo1.

4.4.3 Valoración sobre la obtención de empleo.

Todos aquellos licenciados de la muestra con empleos relacionados en los sectores de la E.F.R.D. valoraron la obtención de empleo sobre una ponderación que oscila de 1 "muy difícil" y 5

muy "fácil". Esta valoración se detalla de la siguiente manera: 7,5% difícil, 35% medio, 40% fácil y 17,5% muy fácil (cuadro N° 24).

Cuadro N° 24: Valoración sobre la obtención de los empleos.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Muy difícil			
Difícil	7,5%		10%
Medio	35%	25%	45%
Fácil	40%	50%	30%
Muy fácil	17,5%	25%	25%

Fuente: Elaboración propia, anexo1.

Análisis

- La valoración por parte de los encuestados sobre la obtención de empleo tiene un promedio 3,7 lo cual se encuentra entre medio a fácil. Un 40% de la muestra opina que obtenerlo le resultó fácil, si sumamos a estos los que valoraron muy fácil, se alcanza una ponderación muy positiva con 57,5%. Muy pocos son los que les resultó difícil la obtención de empleo con un 7,5% y ninguno valoró de muy difícil. En lo que refiere al género las mujeres ostentan una valoración más positiva que los hombres, sumando aquellas que consideran que les fue fácil o muy fácil superan a los hombres por 20 puntos porcentuales. En el caso de los hombres valoró de difícil la obtención de empleo en un 10%, en cambio las mujeres no hay opiniones negativas.
- Los licenciados e informantes calificados tienen una percepción muy positiva en este punto, se aprecia también en las fundamentaciones⁸ de su valoración las cuales son muy similares. A continuación se citan expresiones hechas que afirman este concepto:
 - ❖ h. r. en el 2005: "*Siempre hay gente que te avisa...*"
 - ❖ m. r. en el 2005: "*... antes de estar recibido tenía trabajo esto es importante.*"
 - ❖ m. r. en el 2008: "*...empleo es fácil, se encuentra sin buscarlo.*"
 - ❖ h. r. en el 2006: "*...el boca a boca te lleva ...*"

⁸ Datos extraídos de la encuesta y entrevistas a informantes calificados elaboración propia, anexo 1.

- A pesar de las opiniones anteriores y la valoración efectuadas hay ciertos inconvenientes o problemática que no están relacionadas con la búsqueda de empleo o su obtención, estas son:
- Lograr una carga horaria significativa en sus empleos: La dificultad expresada que se encuentra en estos sectores es alcanzar una carga horaria suficiente o importante como se enuncia en citas siguientes de los actores involucrados:
 - ❖ *m. r. en el 2006: "... lo complicado es encontrar algo decente eso lleva tiempo por ejemplo a mi me llevo 3 años para agarrar un paquete de horas importante en un club deportivo."*
 - ❖ *h. r. en el 2009: "... la dificultad que encontré es obtener una carga horaria al menos cuando te inicias..."*
 - ❖ *I.C.5: "... es difícil tener un trabajo estable con una buena carga horaria que no tengas que estar trabajando en tres o cuatro lugares, dos horitas en cada lado que eso genera gastos al que trabaja locomoción de ir y venir... y horas reales de trabajo hiciste la mitad."*
 - Variabilidad de las cargas horarias asignadas y mantenimiento de ellas en una misma institución año a año: Hay respuestas muy parecidas donde los licenciados e informantes calificados pronunciaron que cada año se ocasiona un cambio de horario o la carga horaria que se posee y esto produce una inestabilidad laboral. Las manifestaciones que refleja dicha problemáticas son:
 - ❖ *h. r. en el 2007: "... se halla inserción laboral en el deporte, educación pero poca estabilidad en cada año debes acomodar y negociar cuantas horas vas a agarrar, que horarios te dan en clubes, escuelas o colegios para obtener una buena carga horaria anual..."*
 - ❖ *h. r. en el 2007: "Trabajo en deporte por lo general los resultados mandan y esto hace que un año te vaya mal y no tengas más horas de trabajo."*
 - ❖ *I.C.1: "... la certeza de poder continuar en un trabajo es inestable no es concreta, lo que yo he comprobado que aunque que accede a un trabajo permanece en el tiempo porque es un buen docente bien evaluado se dan determinadas condiciones para que surja por ejemplo acceder un paquete horaria grande lo cual asegura ingresos adecuados que le permite tener cierta estabilidad..."*

- Otros motivos que se pudieron detectar en la inserción laboral *depende de la época del año en que se busque*, esto facilita a la obtención de empleo.
 - ❖ m. r. en el 2007: *“Depende mucho la época del año muchas veces facilita o no conseguir empleo, titulares se van de vacaciones...”*
 - ❖ m. r. en el 2009: *“...en el verano hay más empleo, pero durante el año alcanzar una carga horaria importante es complicado, por suerte trabajo en primaria lo cual me aseguró horas.”*

5. CONCLUSIONES.

- ✓ Al presentar las conclusiones es necesario recordar que éstas no son generalizables a todos los licenciados en E.F.R.D., por tratarse de una muestra en determinado periodo de tiempo.
- ✓ La recolección de datos a través de la encuesta mixta en forma telefónica a los titulados desde el año 2005 hasta el 4 de diciembre del 2009 obtuvo una tasa de respuesta del 60%.
- ✓ Las entrevistas realizadas a los informantes calificados sirvieron como apoyo al tema planteado.

Situación laboral actual.

- ✓ El 93% de la muestra están empleados en los sectores de la E.F.R.D en el periodo en el cual que se efectuó la encuesta, considerando todos aquellos que querían y podían trabajar se describe una situación de pleno empleo. Hombres y mujeres siguen la misma tendencia que a nivel general.
- ✓ Un 90% de los encuestados están empleados únicamente en estos sectores existiendo una buena relación entre titulación y empleo. En relación al género no visualizan diferencias significativas.
- ✓ Se alcanzó un promedio de 2,5 empleos por licenciado, la cantidad más frecuente es de 2 representando el 47,5%. El 87,5% del total de encuestados posee 2 o más empleos, tanto hombres y mujeres tienen la misma tendencia. Como se visualizó con los datos y la información aportada el multiempleo es unas de las características principales a las que se enfrentan los encuestados, siendo una constante en estos sectores por la baja carga horaria y por la búsqueda de una mejora económica.
- ✓ A nivel general se alcanzó un promedio de 7 horas 43 minutos de trabajo diarios, la cantidad de horas más habitual entre 8 y 10 horas diarias. El 35% trabaja menos de 8 horas diarias y el 42,5% lo hace más de 8 horas. Los hombres alcanzaron un mayor promedio en la cantidad de horas de trabajo diarias comparados con las mujeres con 8 horas 51 minutos y 7 horas respectivamente.

- ✓ En cuanto a los días de trabajo a la semana se registra un promedio 5,4 días. El 55% manifestó trabajar 5 días a la semana, lo siguen aquellos que trabajan 6 días a la semana con el 32,5% .No hubo una diferencia notoria entre hombres y mujeres.
- ✓ El 47,6% de los empleos hallados están en centros educativos (privados y públicos), 24,3% en clubes deportivos y 14,6% el autoempleo o empleo por cuenta propia. En cuanto al género, conserva la misma tendencia que nivel general y comparándolos los hombres generan su propio empleo con 14,6 puntos porcentuales más que las mujeres en esta muestra.
- ✓ Las áreas de trabajo más frecuente son 26,4% fitness, 22,6% deportes y 18,9%. E.F. escolar. Con un menor porcentaje están las áreas de E. F. preescolar, E. F. liceal, otras, E. F. adulto, coordinación y recreación. Por género las mujeres trabajan en mayor medida en las áreas de E.F escolar y deporte con un 23,7% cada una y fitness con un 20%. Los hombres realizan su tarea en el área fitness con el 33,3%, deportes con el 21,6% y E. F. escolar con un 13,7%.
- ✓ Con respecto a los encuestados que trabajan en el área del deporte a nivel general, un 50% se dedica a natación, un 12,4%.al fútbol e igual porcentaje al hándbol. Tanto hombres como mujeres trabajan en natación en primer lugar.
- ✓ En el fitness sobre el 22,6% están los personal trainers con el 46,4% y encargados de sala de aparatos o musculación con el 21,5%, en cuanto al género se observó la misma tendencia.
- ✓ Se hallaron otras área las cuales son: E.F. capacidades diferentes, gimnasia adaptada, recuperación de lesiones y clases teóricas-practicadas a nivel universitario.
- ✓ Se encontró una diversidad de lugares y áreas en donde el licenciado está empleado, evidenciando el potencial en estos sectores y esta profesión.

Valoración sobre los empleos.

- ✓ La totalidad de la muestra valoró los ítems de los empleos actuales como: adecuación entre empleo y titulación estudiada, salario actual, infraestructura y empleos a nivel general con un promedio que se ubica entre medianamente satisfecho y satisfecho. En estos ítems

más de la mitad de los encuestados se encuentran satisfechos a muy satisfechos. En cuanto a la posibilidad de ascenso y promoción es el de menor promedio comparando con los demás ítems; lo cual se encuentra entre poco satisfecho y medianamente satisfecho, en este caso solo el 17,5% está satisfecho. En relación al género no se encontraron diferencias significativas.

Condiciones laborales.

- ✓ El 65,1% de los empleos de la muestra tienen contratos laborales indefinidos, 16,5% están sin contratos y 14,6% autoempleo o empleo por cuenta propia. No hay diferencias significativas en el género en contratos laborales indefinidos y temporales, en cambio las mujeres se encontraban con mayor cantidad de empleos sin contratos con respecto a los hombres y estos generan mayor contrato de autoempleo. El 19,4% de los empleos poseen contratos temporales, a prueba o sin los mismos, las mujeres son las de mayor cantidad de empleos con estos tipos.
- ✓ Un 16,5% de los empleos no poseen seguridad social estando ubicados en un porcentaje menor a nivel profesional en el Uruguay. Las diferencias entre género no son significativas.
- ✓ El 67,5% no continúan trabajando en su primer empleo mostrando una baja permanencia. A nivel de género las mujeres lograron mayor estabilidad que los hombres.
- Los licenciados registran un promedio de 2,7 veces de cambios de empleo en lo que va en su carrera laboral. Los cambios de empleos más habituales son de 3 veces con un 27,5%, 22,5% 2 veces y 20% 1 vez. Un 92,5% han cambiado su empleo 1 o más veces, tanto hombres y mujeres siguen esta tendencia.
- ✓ Las diferentes causas o factores que provocaron dicha rotación fueron :
 - Obtención de una mayor carga horaria en sus empleos.
 - Mejor opción económica.
 - Búsqueda de nuevas áreas de trabajo o de un perfil laboral.
 - Terminación del contrato laboral.
- ✓ Las problemáticas que se visualizan en este mercado laboral en mayor o menor medida son:
 - Contratos temporales o la falta de los mismos

- No poseer seguridad social.
- Una gran rotación de los empleos.

Proceso de inserción laboral.

- ✓ Los encuestados han encontrado empleo habitualmente con tercer año cursado de la carrera con el 47,5% .El 90% se dirigieron al mercado laboral con al menos un empleo antes de ser licenciados, mostrando las pocas dificultades para insertarse laboralmente se estén o no titulados. En este caso hay homogeneidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Los llamados a concursos con un 25,2% fue la vía más utilizada por los encuestados para obtener su empleo actual, lo siguen 22,3% entrega de currículum y 20,4% recomendación de otro colega. Ambos géneros han usado en mayor porcentaje el llamado o concurso.
- ✓ El 47,5% los empleos se consiguieron a través de los procedimientos formales (entrega de currículum y llamados a concurso), lo siguen con el 33% procedimientos informales (contactos personales y recomendación de otro colega) y 14,5% autoempleo o empleo por cuenta propia. Tanto hombres y mujeres los procedimientos formales son los más utilizados.
- ✓ La valoración de los encuestados sobre la inserción laboral logró un promedio 3,7 lo cual se encuentra entre medio a fácil. El 57,5% de los licenciados le fue fácil y muy fácil insertarse laboralmente. Las mujeres ostentan una valoración más positiva que los hombres.
- ✓ Las problemáticas o dificultades expresadas para insertarse laboralmente en estos sectores son:
 - Lograr una carga horaria significativa en sus empleos.
 - Variabilidad de las cargas horarias asignadas y mantenimiento de ellas en una misma institución año a año.
 - La inserción en los empleos depende de la época del año en que se busque.

6. BIBLIOGRAFÍA.

AMADOR, M. **Análisis universitario en las ciencias del deporte y su adecuación a los perfiles universitarios.** Disponible en: <http://www.iusport.es /opinión/ amador98.htm>. Acceso el 6 de julio del 2011.

ALALUF, M. **Modernización de las empresas y políticas de empleo.**1997.160 hs. Disertación (Maestría en Ciencia, Tecnología y Sociedad). Universidad de Quilmes. Buenos Aires.

ARMNEGOL, A. **Redes sociales y mercado laboral.** Barcelona: CREI Publicaciones, 2005.

AZAR, P; GUERRA, P; OLESKER, D. **La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo.** Montevideo: Instituto Cuesta Duarte del P.I.T.-C.N.T., 2002.

BALLESTEROS, B; GUILLAMÓN, J; MANZANO, N; MORIANO, J; PALACI, F. **Técnica de inserción laboral: guía universitaria para la búsqueda de empleo.** Madrid: UNED, 2001.

BARRIOS, D; BERTULLON, J; SILVEIRA, J; SORIA, C. **Empresas recuperadas mediante la modalidad de cooperativas de trabajo.** Montevideo: Unidad de Estudios Cooperativos de la Universidad de la República FCU, 2003.

BARRETO, H; RASO, J; LOUSTAUANA, N. **Las nuevas relaciones laborales en Uruguay.** Montevideo: FCU, 2010.

BECKER, G. **El Capital Humano.** Madrid: Alianza, 1983.

BOURDIEU, P. **La distinción, criterios y bases del gusto.** Madrid: Turus, 1998.

BRUNET, L; MORELL, A. **Clases, educación y trabajo.** Madrid: Trotta, 1998.

CAMPOS, A. Calidad en el mercado de la actividad física y el deporte desde la perspectiva de ordenación adecuada de los recursos humanos. **Congreso De la asociación Española de ciencias del Deporte Facultad de Ciencias del deporte**, p. 451-460, 2000. Disponible en: http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo/codigo=332337.0. Acceso el 8 de julio 2010.

CAMPOS, A. La organización de los recursos humanos de la actividad física y deporte desde la perspectiva de sus funciones. **Motricidad**, n.21, p.142-167, 2008. Disponible en: http://oa.upm.es/8378/1/INVE_MEM_2008_81811.pdf. Acceso el 9 de julio 2010.

COLOMER, J. et al. **Programa emprende. Para no-iniciados en economía**. Disponible en: www.centro-emprende.com. Acceso el 20 dic. 2009.

COOK, T; REICHARDT, C. **Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación cualitativa**. 4 ed. Madrid: Morata, 2000.

CORTINA, R. **Incertidumbre del trabajo: ¿qué se esconde detrás del debate por la estabilidad laboral en Argentina?** Buenos Aires: Corregidor, 2001.

DURKHEIM, E. **La división social del trabajo**. Barcelona: Planeta Agostini, 1993.

FERNANDEZ, A; LARRAÑAGA, N. **El Derecho actual de las relaciones laborales uruguayas**. Montevideo: Universidad de la República Oriental de Uruguay, 2010.

FERNANDEZ, H. Los límites de la protección del trabajo. **Gaceta laboral centros de investigaciones y estudios laborales**, v. 7, n. 2, p. 13-18, jul. 2001.

GALLART, M; JACINTO, C. **Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo**. Montevideo: CINTERFOR, 1997.

GARCIA, J; GUTIERREZ, R. Inserción laboral de jóvenes: entrada de trabajo y movilidad inicial. **Asturias de economía**, n. 2, p. 55 -80, jun. 1995. Disponible en: <http://www.revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/2/P55-80.pdf>. Acceso el: 05 dic. 2002.

GRZETICH, A. **Derecho de la Seguridad Social**. 2. ed. Montevideo: Plural, 2005.

GUERRA, P. **El empleo precario y empleo atípico**. Santiago de Chile: PET, 1994.

KUHN, T. **La estructura de las revoluciones científicas**. México D. F.: Fondo de la cultura económica, 1990.

I.N.E. **Mercado laboral y seguridad social. Uruguay en cifras 2011**. Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/seguridadsocial.htm>. Accesos el 30 de setiembre 2011.

INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JOVENES. **Reglamento de la carrera Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte (LEFYD)**. Montevideo, 2002, p. 14-21.

LECHNER, N. Desafíos de un desarrollo humano: individualización y capital social. In KLIKSBERG, B; TOMASSINI, L. (org.). **Capital Social y Cultura: Claves estratégicas para el desarrollo**. Buenos Aires: BID y Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A., 2000, p.19-58.

LOPEZ, M. **¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo?** Disponible en: http://www.mtin.es/es/_/destacadas/revista/números-/61/Est6. Acceso 8 de julio 2010.

LORENZO, E. Paradigmas de la investigación. **Nexo sport**. may. 1996, p12-14.

MARRERO, A. La juventud uruguaya entre el fracaso escolar y el desempleo. **El futuro del país**. Montevideo: UDELAR, FCS – FHCE, 2002.

MARTÍNEZ DEL CASTILLO, J; PUIG, N. Mercado de trabajo en el deporte. In: GARCÍA, M; LAGATERA, F; PUIG, N. **Sociología del deporte**. Madrid: Alianza Editorial, 2002. p. 283-216.

MARTÍNEZ, R. **Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral**. 2002. Disponible en: www.premium.vlex.com. Acceso el 12 de julio 2010.

MERTENS, L. **Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos**. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.

MOLINA, J. **El análisis de redes sociales**. Barcelona: Ediciones Bellaterra, 2001.

MONTALVA, F; GARCÍA, L. Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior. Valencia: Bancaja, 2002.

NEGRINE, A. Paradigmas: **Aspectos norteadores da investigação**. Porto Alegre: Texto complementar aos aportes de aula. 2000.

NEGRINE, A. Instrumentos de coleta de informações na pesquisa qualitativa. In:

MOLINA NETO, Vicente; TRIVIÑOS, Augusto N. S.. (Org.) **A pesquisa qualitativa na educação física: alternativas metodológicas**. Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Editora Sulina, 1999, p. 61-93.

NICOLEILLO, A. La seguridad social como hecho humano fundamental. **Informe de seguridad social**, n. 2, p. 3-18, dic.2003.

NUENO, P. El emprendedor: definiciones y mitos. **Iniciativa Emprendedora**, n. 2, p. 21-24, ene.-feb. 1997.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. **Informe sobre empleos precarios en el mundo actual**. 2006. Disponible en: www.ilo.org. Acceso el: 06 junio 2008.

PARDINAS, F. **Metodologia y técnicas de investigassem em ciências sociais**. Madrid: Siglo Veintiuno editores, 1999, p. 121.

PEREZ DEL CASTILLO, S. 10 ed.**Manual Práctico de Normas Laborales**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006.

QUIVY, R; CAMPENHOUDT, L. **Manual en investigación en ciencias sociales**. México: Limusa - Noriega Editores, 1999.

REQUENA, F. **Redes sociales y mercado de trabajo**. Madrid: CIS/Siglo XXI, 1991.

REQUENA, F. **Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones**. Madrid: CIS, 2003.

REBOLLO, S; SANCHEZ, A. **Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y deportiva**. Disponible en: <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/fichero/articulo/codigo=227>. Acceso 8 de julio 2010.

RIVERO, M. Hay pocos profesores de educación física en relación con demanda. **El País Digital**. Disponible en: <http://www.elpais.com.uy/090929/pciuda444863/ciudades/hay-pocos-profesores-de-educacion-fisica-en-relacion-con-demanda>. Acceso el 09 abril 2010.

RODRÍGUEZ, A. Tendencias recientes en nuestro sistema de Protección Social. Período 2005 - 2009. **Informe de Seguridad Social**, n. 16, p. 7-19, feb. 2010.

SÁNCHEZ, F. **Bases para una Didáctica de la Educación Física y el Deporte**. Madrid: Gymnos, 2000.

SANCHEZ, M^a; MORIANO, J; ÁGUEDA, G. **Guía luces para emprendedores: Iniciación al autoempleo**. Disponible en: <http://www.oadl.es/guias/GuiaLUCES/es/pdf/Cap03.pdf>. Acceso el 14 de setiembre 2010.

SABINO, C. **Diccionario de Economía y Finanzas**. Caracas: Panapo, 1991.

SABINO, C. **El proceso de la investigación**. 2. ed. Bs. As.: Humanitas, 1986.

SALA-I-MARTIN, X. **Apuntes de crecimiento económico**. Barcelona: Antoni Bosch, 2000.

SEPÍLVERA, L. Incertidumbre y trayectorias complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes. In: WELLER, J. (org.). **Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral**. Bogotá: Mayol, 2006. p. 127-168.

SIMMEL, G. **Estudios sobre la formas de socialización**. Madrid: Castillas, 1990.

TAYLOR, S; BOGDAN, R. **Introducción a los métodos cualitativos de investigación**. España: Paidós, 1998.

VARGAS, F; CASANOVA, F; MONTANARO, L. **El enfoque de competencia laboral: manual de formación**. Montevideo: Cinterfor, 2001.

WELLER, J. La problemática inserción laboral de los jóvenes. **Macroeconomía del desarrollo**. Santiago de Chile: Papiros, 2003.

WELLER, J. La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. **CEPAL**: n.92, p. 61-82. ago. 2007.

7. ANEXO

Datos extraídos de la encuesta:

Descripción de población estudiada.

Sexo de la muestra:

MUJERES		HOMBRES	
Frecuencia	%	Frecuencia	%
22	51	21	49

2. Edad de los licenciados encuestados:

Edad	TOTAL	MUEJERES	HOMBRES
	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia
24	1	1	
25	2	2	
26	4	1	3
27	9	5	4
28	5	1	4
29	6	3	3
30	6	3	3
31	2	1	1
32	3	1	2
33	3	2	1
34	2	2	
TOTAL	43	22	21

3. Año en el cual se título:

	Frecuencia	%TOTAL DE LA MUESTRA
2005	11	25,6
2006	7	16,3
2007	5	11,5
2008	14	32,6
2009	6	14
TOTAL	43	100

Situación laboral actual

4.

a) ¿Estás empleado en el sector de la E.F.R.D.?

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
SI	40	93	20	91	20	95
NO	3	7	2	9	1	5
TOTAL	43	100	22	100	21	100

b) En caso que la pregunta anterior responda NO, justificar la respuesta y no continuar con la encuesta.

m ⁹ . r. en 2005 : "No estoy trabajando por razones personales."
h. r. en 2008: "No, quiero trabajar en la educación fisca por un tiempo."
m. r. 2009. : "Continuo estudiando otra carrera en este momento. "

5.

a) ¿Estas empleado solo en los sectores de la E.F.R.D.?

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
SI	36	90	19	95	17	85
NO	4	10	1	5	3	15
TOTAL	40	100	20	100	20	100

b) En caso que la pregunta anterior responda NO, preguntar ¿Por qué?

m. r. en 2006: "Tengo mejor salario en otro empleo."
h. r. en 2007: "Me pagan más."
m. r. en 2007: "En este momento me sirve económicamente, mas estabilidad."
m. r. 2008: "Trabajo en una empresa familiar."

⁹ m.= mujer, h = hombre, r.= recibido

6 ¿Cuántos empleos tienes en los sectores de E.F.R.D.?

Número de empleos en el sector E.F.R.D.	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	5	12,5	4	20	1	5
2	19	47,5	10	50	9	45
3	7	17,5	2	10	5	25
4	6	15	4	20	2	10
5	3	7,5			3	15
TOTAL	40	100	20	100	100	20

	Empleos relacionados con la E.F.R.D.	
	Cantidad de empleos	% de la muestra encontrada
MUJERES	46	44,6
HOMBRES	57	55,4
TOTAL	103	100

7. Horas de trabajo por día en empleos de los sectores de E.F.R.D.

Horas de trabajo por día en los sectores de E.F.R.D.	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
3	1	2,5	1	5		
4	3	7,5	3	15		
5	3	7,5	2	10	1	5
6	3	7,5	1	5	2	10
7	4	10	4	20		
8	9	22,5	3	15	6	30
9	5	12,5	3	15	2	10
10	9	22,5	3	15	6	30
11	2	5			2	10
12	1	2,5			1	5
TOTAL	40	100	20	100	20	100

8. Semana laboral, días de trabajo de los licenciados en empleos de los sectores de la E.F.R.D.

Días de trabajo a la semana en empleos en los sectores de la E.F.R.D.	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
4	2	5	1	5	1	5
5	22	55	12	60	10	50
6	13	32,5	5	25	8	40
7	3	7,5	2	10	1	5
TOTAL	40	100	20	100	20	100

9. ¿Lugar/es en el/los cual/es te encuentras empleado en los sectores de E.F.R.D?:

Lugares	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Centros educativos públicos	19	18,4	8	17,4	11	19,3
Centros educativos privados	30	29,2	19	41,3	11	19,3
Clubes Deportivos	25	24,3	10	21,7	15	26,3
Intendencias o Ministerio de Turismo y Deporte	6	5,8	4	8,7	2	3,5
Autoempleo o empleo por cuenta propia	15	14,6	3	6,5	12	21,1
ONG	2	1,9	-	-	2	3,5
Salud	3	2,9	1	2,2	2	3,5
Otros	3	2,9	1	2,2	2	3,5
TOTAL	103	100	46	100	57	100

10. ¿En qué área/s realiza/s tus tareas en tu empleo/s?

Áreas	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
E.F. Física preescolar	13	12,3	8	14,5	5	9,8
E. F. escolar	20	18,9	13	23,7	7	13,7
E. F. liceal	6	5,6	2	3,6	4	7,9
E. F. adulto	5	4,7	2	3,6	3	5,9
Coordinación	2	1,9	2	3,6	-	
Recreación	2	1,9	-		2	3,9
+Deporte	24	22,6	13	23,7	11	21,6
+Fitness	28	26,4	11	20	17	33,3
+Otras	6	5,7	4	7,3	2	3,9
TOTAL	106	100	55	100	51	100

Áreas marcadas con una cruz se detallan de la siguiente manera:

Deporte

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Natación	12	50	8	61,5	4	36,4
Fútbol	3	12,4			3	27,2
Basquetbol	1	4,2			1	9,1
Hockey	1	4,2	1	7,7		
Hándbol	3	12,4	1	7,7	2	18,2
Voleibol	2	8,4	2	15,4		
Tenis	1	4,2			1	9,1
Atletismo	1	4,2	1	7,7		
TOTAL	24	100	13	100	11	100

Fitness

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Aerolocal	2	7,3	2	18,2		
Hidro-gimnasia	3	9,9	2	18,2	1	5,9
Spinning	1	3,8			1	5,9
Pilates	1	3,8	1	9,1		
Personal trainers	13	46,4	3	27,2	10	58,7
Ritmos	2	7,3	1	9,1	1	5,9
Encargados sala de aparatos o musculación.	6	21,5	2	18,2	4	23,6
TOTAL	28	100	11	100	17	100

Otras

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
E.F. con capacidades diferentes	1	16,7			1	50
Gimnasia adaptada	1	16,7	1	25		
Recuperación de lesiones	1	16,7	1	25		
Clases a nivel universitario	3	50	2	50	1	50
TOTAL	6	100	4		2	

11. **Valoración de los empleos.** (1-nada satisfecho- 5-muy satisfecho)a) Adecuación entre empleo y la titulación estudiada

Valoración	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1						
2						
3	9	22,5	4	20	5	25
4	24	60	14	70	10	50
5	7	17,5	2	10	5	25
TOTAL	40	100	20	100	20	100

b) Posibilidad de ascenso o promoción en sus empleos

Valoración	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1						
2						
3	10	25	4	20	6	30
4	23	57,5	11	55	12	60
5	7	17,5	5	25	2	10
TOTAL	40	100	20	100	20	100

c) Salario actual

Valoración	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1						
2						
3	19	47,5	7	35	12	60
4	14	35	9	45	5	25
5	7	17,5	4	20	3	15
TOTAL	40	100	20	100	20	100

d) Infraestructura de los empleos (materiales, condiciones edilicias, comodidades, etc.)

Valoración	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1						
2	2	5			2	10
3	20	50	10	50	10	50
4	13	32,5	6	30	7	35
5	5	12,5	4	20	1	5
TOTAL	40	100	20	100	20	100

e) Valoración de los empleos a nivel general

Valoración	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1						
2	1	2,5			1	5
3	8	20	3	15	5	25
4	25	62,5	13	65	12	60
5	6	15	4	20	2	10
TOTAL	40	100	20	100	20	100

Condiciones laborales

12. Tipo de contrato/s que posees en el o los empleo/s actual/es en los sectores de la E.F.R.D.

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Contrato laboral indefinido	67	65,1	30	55,2	37	65.
Contrato laboral temporal o termino	3	2,9	1	2,2	2	3,5
Autoempleo o trabajo por cuenta propia	15	14,6	3	6,5	12	21
Sin contratos	17	16,5	11	23,9	6	10,5
Otros	1	0,9	1	2,2	-	
TOTAL	103	100	46	100	57	100

13. ¿Tienes seguridad social en el o los empleo/s relaciones con la E.F.R.D.?

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
SI	86	83,5	39	84,8	47	82,5
NO	17	16,5	7	16,2	10	17,5
TOTAL	103	100	46	100	57	100

14. Estabilidad laboral

a) ¿Continuas en el primer empleo?

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
SI	13	32,5	9	45	4	20
NO	27	67,5	11	55	16	80
TOTAL	40	100	20	100	20	100

b) ¿Cuántas veces cambio de empleo en los sectores de la E.F.R.D.?

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Ninguna vez	3	7,5	2	10	1	5
1	8	20	5	25	3	15
2	9	22,5	5	25	4	20
3	11	27,5	7	30	8	25
4	4	10	1	5	3	15
5	1	2,5	-	-	1	5
6	2	5	1	5	1	5
7	1	2,5	-	-	1	5
9	1	2,5	-	-	1	5
TOTAL	40	100	20	100	20	100

c) Si cambio una o más veces de empleo en estos sectores preguntar. ¿Por qué?

h. r. en el 2005: "...conseguí empleos con un salario mayor."
h. r. en el 2005: "... fue para obtener más horas de trabajo y una remuneración superior. "
h. r. en el 2005: "Quería dedicarme al deporte, buscando mi perfil siempre jugué al fútbol..."
m. r. en el 2005: "... se me terminó el contrato de verano y en otro me ofrecieron empleo donde me estaba más cómodo para trabajar."
h. r. en el 2005: "...rote de empleo por algo que me gustara."
m. r. en el 2005: "...crecimiento personal, algo que pudiera desarrollarme con perspectiva a futuro."
h. r. en el 2005: "...tenía pocas horas y encontré otro empleo con mayor carga horaria."
m. r. en el 2005: " Obtuve mejor empleo con mas horas de trabajo."
h. r. en el 2005: "...finalizo el contrato, los clubes te contratan por periodos menores de uno año, estos lo hacen por ejemplo de marzo a diciembre no generando un vinculación..."
m. r. en el 2006: "... oferta económica."
m. r. en el 2006: "Hallé en ámbito público empleo un paquete horario importante."

h. r. en el 2006: "Donde me encontraba empleada me dieron pocas horas."
h. r. en el 2006: "En ese momento creo que había otro empleo con salario, con mayor carga horaria y cambie por eso. "
m. r. en el 2006: "En lo personal por salario o elección laboral."
m. r. en el 2006: "Me ofrecieron más horas en un empleo y deje el otro."
h. r. en el 2006: "Empecé trabajando en el verano y se terminó el contrató, más horas de trabajo o no me parecía conveniente el trabajo..."
h. r. en el 2007: "No pude lograr estabilidad laboral."
m. r. en el 2007: "...decisión propia."
m. r. en el 2007: "...por un tema de contrato programa de ministerio. "
h. r. en el 2007: "...otras opciones profesionales."
h. r. en el 2007: "Buscaba algo que me satisficiera en forma personal. "
h. r. en el 2008: "... en lo general porque no me servía lo que me ofrecían tanto el tema económico o el perfil que buscaba en ese momento. "
h. r. en el 2008: "Coincidían los horarios de los empleos y elegí el de mayor carga horaria."
m. r. en el 2008: "Al principio te empleas en cualquier lugar o área y después en contras lo que te gusta..."
h. r. en el 2008: "...por temas personales."
m. r. en el 2008: "Me fui al interior y deje todos los empleos. "
h. r. en el 2008: "...llamaron de otro lugar con mayor perspectiva a largo plazo."
h. r. en el 2008: "...en la mayoría por salario. "
m. r. en el 2008: "Culminó el contrato laboral y en otro un salario superior al que recibía."
m. r. en el 2008: "Gane un concurso público en primaria lo que significaba una carga horaria superior y estabilidad laboral."
m. r. en el 2008: "...encontré un empleo más cercano donde vivo. "
m. r. en el 2008: "Logre abrir mi propio gym lo cual provoco no trabajar en otros lugares. "
m. r. en el 2008: "los empleos en estos sectores por lo general son de pocas horas de trabajo y en la mayoría de las veces se tenga que buscar otra opción al menos en principio ..."

m. r. en el 2009:“Hubo un ofrecimiento en otro lugar con más horas de trabajo.”
h. r. en el 2009:“...te ofrecen otros empleos, es natural la rotación uno cambia para renovarse o mejorar desde varios puntos de vistas, por dinero o simplemente no te atrae lo que te ofrecen es una rotación constante, es común en este ámbito.”
h. r. en el 2009:“... avisan de algo más atractivo económicamente y rotas de empleo. “
h. r. en el 2009:“...aspire trabajar en el deporte fútbol, basquetbol poco a poco me acomode para hacerlo dejando otros empleos.”
m. r. en el 2009:”En general por sueldo o tenia contratos zafrales.”

Proceso de inserción laboral

15. ¿Tiempo que tardó en conseguir tu primer empleo?

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Segundo año cursado o menos.	6	15	2	10	4	20
Tercer año cursado.	19	47,5	9	45	10	50
Cuarto año cursado.	11	27,5	7	35	4	20
Luego de estar titulado.	4	10	2	10	2	10
TOTAL	40	100	20	100	20	100

16. Procedimientos o mecanismos utilizados para insertarse en su/s empleo/s que se encuentran actualmente en los sectores de la E.F.R.D.

Procedimientos o mecanismos	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Llamado a concurso	26	25,2	12	26,1	14	24,6
Entrega de curriculum	23	22,3	10	21,7	13	22,8
Contactos personales	13	12,6	7	15,3	6	10,5
Recomendación de otro colega	21	20,4	11	23,9	10	17,5
Autoempleo o empleo por cuenta propia	15	14,6	3	6,5	12	21,1
Otros	5	4,9	3	6,5	2	3,5
TOTAL	103	100	46	100	57	100

17.

a) Valore la obtención de empleo (1 muy difícil – 5 muy fácil)

Valoración	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1						
2	3	7,5			3	25
3	14	35	5	25	9	45
4	16	40	10	50	6	30
5	7	17,5	5	5	2	25
TOTAL	40	100	20	100	20	100

b) Justificación

h. r. en el 2005: "Siempre hay gente que te avisa..."
h. r. en el 2005: "Me llego no lo necesitaba, un compañero se puso en contacto conmigo."
h. r. en el 2005: "Hay que salir a buscar, no te va a caer del cielo. "
m. r. en el 2005: "Conseguí enseguida, antes de estar recibido tenía trabajo esto es importante. "
h. r. en el 2005: "Me llamaron para trabajar rápidamente."
m. r. en el 2005: "Obtener un empleo es posible, el problema es instalarte o tener un paquete de horas que te den para poder llegar a un salario bueno".
h. r. en el 2005: "En contras una paridad, en lo personal en la búsqueda de trabajo yo lo he logrado de diferentes formas nunca deje de trabajar un problema el tema de las horas como te dije antes."
h. r. en el 2005: "La dificultad es la prueba de ingreso a para entrar a las escuelas, por el resto de los trabajos no surge demasiados inconvenientes."
m. r. en el 2005: "... en este momento estoy buscando otro empleo, depende de los meses en que te muevas y el tiempo, encontrar empleo es rápido pero que sea conveniente en cuanto a horas y lugar es difícil."
m. r. en el 2005: "... me mude para donde no hay profesores y fue bastante accesible."
m. r. en el 2006: "... trabajo existe, lo complicadas es encontrar algo decente eso lleva tiempo por ejemplo a mi me llevo 3 años para agarrar un paquete de horas importante en un club deportivo."
m. r. en el 2006: "Es más o menos, yo creo que comenzas con pocas horas en todos lados y esto hace que no seas tan estable en los trabajos no se obtiene una perspectiva a largo plazo."
h. r. en el 2006: "...el boca a boca te lleva."
h. r. en el 2006: "...yo halle sin problemas, no me esforcé demasiado."
m. r. en el 2006: " Continuamente surge la posibilidad, es un campo laboral amplio."
m. r. en el 2006: " Se complico al principio, demore un tiempo y salió el tema de primaria."
h. r. en el 2006: "...cuando surge más empleo es en los meses de verano donde haces suplencias, durante el año es tener suerte, algo surge."
h. r. en el 2007: "... se halla inserción laboral en el deporte, educación pero poca estabilidad en cada año debes acomodar y negociar cuantas horas vas agarrar, que horarios te dan en clubes, escuelas o colegios para obtener una buena carga horaria anual..."

m. r. en el 2007: "Depende mucho la época del año muchas veces facilita o no conseguir empleo, titulares se van de vacaciones."
h. r. en el 2007: "Se consigue...."
m. r. en el 2007: "...surgió el tema de primaria y secundaria que me dieron buenas horas de trabajo."
h. r. en el 2007: "Trabajo en deporte por lo general los resultados mandan y esto hace que un año te vaya mal y no tengas más horas de trabajo."
h. r. en el 2008: "...mantener el empleo en el ámbito privado por lo general es difícil, la problemática es que en cada año se debe negociar las horas de trabajo que vas a tener"
h. r. en el 2008: "...se puede, es accesible en estas áreas."
m. r. en el 2008: "...empleo es fácil, se encuentra sin buscarlo."
h. r. en el 2008: "Es complejo al principio cuesta conseguir un buen empleo a través de los años te vas acomodando horas en un lado y el otro, al menos eso me paso a mí."
m. r. en el 2008: "...primero comencé trabajando todos los veranos desde que era estudiante ganándome el puesto en un club poco a poco me dieron horas."
h. r. en el 2008: "Concurse en primaria y me acomode...."
h. r. en el 2008: "...el campo laboral en donde nos movemos es muy amplio esto nos beneficia."
m. r. en el 2008: "... me arriesgue y puse un gym donde vivo."
m. r. en el 2008: "No es tan fácil como parece, hay que tener un contacto para entrar en los clubes por lo menos para tener horas fijas, siempre te agarran en suplencias esto hace que no haya estabilidad."
m. r. en el 2008: "En el verano encontré mi primer empleo en programa de verano del ministerio, después me vincule con profes de un colegio lo cual me dio un buen trabajo."
m. r. en el 2008: "...yo agarre escuelas y secundaria."
h. r. en el 2008: "Es rápido, en el comienzo salte de un lado al otro hasta que puedes encontrar empleos con buena carga horaria."
m. r. en el 2008: "Obtuve un empleo enseguida ya tenía un contactos en un colegio."
m. r. en el 2009: "Surgió la posibilidad de trabajar en primaria."
h. r. en el 2009: "... la dificultad que encontré es obtener tener una carga horaria al menos cuando te inicias..."

h. r. en el 2009: "Algo que te atraiga o que consigas una estabilidad es complejo, esto no quiere decir que no haya empleo."

h. r. en el 2009: "Se encuentra, el problemas son las horas de trabajo más cuando en esta profesión las estas son limitadas."

m. r. en el 2009: "...en el verano hay más empleo, pero durante el año obtener una carga horaria importante es complicado, por suerte trabajo en primaria lo cual me aseguro horas."

Entrevistas a Informante Calificado (I.C.)

I.C.1: Nombre: Miguel Bellora.

Titulado: Profesor de educación física

Empleado actualmente: Director del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes hasta el año 2011, quien pasó a ocupar el cargo de Director de Relaciones inter-institucionales

I.C.2: Nombre: Sebastián S.

Titulado: Licenciado en E.F.

Empleado actualmente: 2 clubes deportivos.

I.C.3: Nombre: Matías C.

Titulado: Licenciado E.F.

Empleado actualmente: Escuela pública y club deportivo.

I.C.4: Nombre: R. Colamonichi

Titulado: Profesor de educación física.

Empleado actualmente: Club deportivo y Colegio.

I.C.5: Nombre: Valeria.

Titulado: Profesora de educación física.

Empleado actualmente: Coordinadora de un club deportivo y Directora de plazas del Ministerio de Turismo y deporte.

Inserción laboral

I.C. 1: “ ...creo que si uno de los puntos fuertes de esta alta inserción laboral se debe a que la educación física presentó un cambio fundamental en los últimos 15 a 20 años aproximadamente siendo apreciada en ese sentido como una profesión que puede ser valorada en distintos niveles en esta sociedad, por ejemplo las embarazadas hacen gimnasia, el bebé natación, el adulto mayor que tiene una amplia difusión de su tarea, la discapacidad, los centros vacacionales, los hoteles, la salud es un área en cual se ha insertado la profesión. La diversidad y la diversificación que ha tenido la profesión han permitido que tenga una inserción laboral constante.”

I.C. 2: “... es una fuente de trabajo segura de una rápida inserción. En lo personal me parece que es un campo que deja a gente a hacer sus primeras experiencias en torno a un trabajo, pero esto lleva a una consecuencia que este medio no es tan reconocido o remunerado como el efecto que causa realmente trabajar en la recreación y en el deporte realmente la gente que empieza a trabajar en este ámbito es usada...”

I.C.3: “Si, de hecho por lo que he leído en algún momento hay desempleo cero en nuestro campo laboral y creo que hay una ocupación constante. Me parece que aumento el campo laboral cuando el presidente Tabaré Vázquez, con el decreto de la obligatoriedad de todas las escuelas ahí aumento el campo laboral y mejoraron las condiciones a nivel de escuela...”

I.C.4: “Cuando yo empecé había una demanda de trabajando o tomabas lo que querías tomar hoy por hoy el mercado debe estar más difícil pero con esto que la educación física es obligatoria para las escuelas a nivel escolar se abrió un montón de fuentes de trabajo para los egresado y para los jóvenes a lo largo del tiempo va eligiendo los trabajos y se va centralizado estoy en dos trabajo cuando antes estaba en cinco.”

I.C.5: “Me parece que en este momento hay mucho trabajo por la obligatoriedad de la educación física en las escuelas, pero si bien en los liceo en la escuela la inserción a través de concurso si bien ingresa tiene una estabilidad, en otros lugares la gran demanda que hay y la baja paga que hacen los clubes lleva que haya un permanente recambio de profesores en todos lados.”

Multiempleo

I.C. 1: “Sin duda el multiempleo ha sido una constante en esta profesión, tal vez mas agudizada en los últimos años, creo que hay un componente económico, que hace que el parar la “olla” como se dice comúnmente para llegar a un nivel salarial adecuado, necesita que el docente salga hacer

horas aquí horas allá y sea como se ha dicho siempre un docente taxi, se suman horas, un paquete de 6 horas por aquí , paso un colegio donde tengo 15 y así se suman horas y capaz que hago 40 a 60 o más horas semanales lo cual es un disparate para una persona que debe desarrollar una tarea profesional con conciencia y preparación con capacitación. Yo creo que hay tanta facilidad de empleo, un sobrempleo, que hay demasiada horas destinadas al trabajo que no es solo exclusivo del profesor de educación física, el docente de secundaria le pasa lo mismo, el maestro tal vez no tanto pero tiene un doble horario en su función. Es un profesión la del docente que implica hoy por hoy por razones creo yo económicas que exista el multiempleo. Esto es perjudicial sin duda para la profesión porque no solo hay un desgaste, físico y hasta mental del docente sino que también va detrimento del estudiante de sus alumnos. Un docente que esta picoteando, de un lado al otro es muy difícil que se integre al centro educativo que llegue a conocer sus alumnos más allá de su nombre y apellido, que tenga una relación mucho más directa, teniendo un intercambio social humano y después es difícil la trasmisión de los conocimientos .Hay que hacer un doble esfuerzo en ese sentido.”

I.C. 2: “El multiempleo es una consecuencia no solo en este ámbito se ha hecho hueco en la cultura y en la sociedad uruguaya la necesidad de tener varios focos de trabajo para adquirir un sustento material. Tal vez haya un aspecto particular de la disciplina, creo que algo mas macro y no está controlado o enfocado a lo que es la licenciatura, todo el mundo en cualquier desempeño o área necesita de varios focos”.

I.C.3: “Estar empleado en más de un lugar es por un tema económico sobre todo cuando empiezas, el pago de la hora sobre todo en clubes no es bueno y tampoco no te dan muchas horas lo que lleva al multiempleo el picoteo un poco allá y un poco acá.”

I.C.4: “El multiempleo son varios factores el mercado que no te ofrece la cantidad de horas que necesitas para establecerte en una sola institución y tampoco te podes quedar con un solo trabajo, yo creo después que me recibí un gama de trabajos que pudiera ver todo lo que ofrece la educación física que era lo que mejor me sentía tuve en la recreación, clubes, secundaria, entrenamiento, uno va canalizando y cambiando a lo largo de su carrera buscando su perfil.”

I.C.5: “Creo que esa poca estabilidad se da más ahora por ese tema que hay mucho trabajo entonces se abusa de ese recambio tanto de uno buscando una oportunidad mejor y de los clubes sabiendo que se va uno y entre otro, cubriéndose los puestos de trabajo no dan demasiada estabilidad o dan una estabilidad a determinado grupo de trabajadores y al resto no les dan buenas condiciones de trabajo para que la gente se quede.”

Condiciones laborales.

I.C. 1: “Depende el organismo que se este empleado en el que se trabaje, normalmente en el Estado existe un estabilidad, que le da cierta seguridad al docente, no así en el ámbito privado donde comúnmente hay una altísima rotación de docentes lo cual lleva a esa inestabilidad. Año a año el docente cuando llega marzo tiene que armar su paquete horario en forma constante y permanente, marzo a marzo empiezan las negociaciones de horarios y todo lo que implica la incertidumbre laboral...”

“...hay informalidad, lamentablemente hasta que no se ponga en marcha una ley que está en el parlamento y que no ha sido aprobada y puesta en la práctica la ley del deporte la cual implica la reglamentación del profesor de educación física, entrenadores y técnicos, eso contribuiría mucho a tener ciertos respaldos jurídicos y además de certeza laboral...”

“...es variada, dependiendo del lugar podemos tener instalaciones de calefacción y de todo el material que necesité el profesor con lugares adecuados ducha baños, como el otro extremo que se trabaje en escuelas con piso de pedregullo o instalaciones al aire libre, donde no hay duchas, incluso no hay una política estatal hasta diría en instituciones privadas que le den ciertas prioridad a la educación física en cuanto a las instalaciones. Mencionado al tema salarial al ser un campo tan diverso también eso hace esa complejidad.”

I.C. 2: “Rotación en este ámbito se realiza por un desgaste de uno con respecto a estar haciendo una actividad, tal vez no la misma actividad pero en el mismo ámbito y no ver lo que le puede estar aportando a su formación profesional o acumulación a lo que refiere a la experiencia. Uno va buscando nuevas alternativas, si uno se queda un tiempo en un lugar te das cuenta que tienes que rotar porque naturalmente no te beneficia ni te aporta en lo personal. En cuanto a la informalidad yo he trabajado la paga o por primas o viáticos y que a veces esto beneficia porque cobrar por 1500 \$ esto quedaría si aportas no te retribuye y otras por trabajar para adquirir un poco mas y que el esfuerzo que haces este mejor pago para ti...”

“...trabajo en dos lugares totalmente opuestos en uno está en regla y está todo bien y otro me siento hasta abusado, me quedo porque mido otra cosa como la relación humana, el trato con mi disciplina y el avance profesional que puede tener en ese lugar pero hay anormalidades que no sé como existen y se cómo puede seguir tolerando la situación en trabajo.”

I.C.3: "...yo he vivido informalidad trabajo en negro, después con contratos a término, como existe mucha oferta laboral hay profesor juegan con eso. Hay clubes cuando empecé, no tenían una buena caja por decirlo de algún modo y entonces te solicitaban por un tema de aportes tenerte en negro. Por un tema de las instituciones a nivel privado a nivel público no hay contrato a término salvo alguna escuela que puede ser a término. Yo he visto de todo, tal vez no viví de todo pero con diálogos de colegas de todas realidades, me parece que la realidad varía dependiendo de la institución en la que trabajes el contexto socio económico que se esté no va ser la misma realidad un colegio en medio de Carrasco que el club XX, en donde se inserte esa institución va a llevar a darte mejores oferta para trabajar y materiales."

I.C.4: "Las condiciones laborales hoy hay menos seguridad laboral en los colegios te contratan por los 9 meses de clase y no te pagan las vacaciones, cosa que no sucedía en otro momento yo fui optando en mis trabajos y no tuve ese problema de inseguridad por el colegio y el club hace 33 años que estoy trabajan, uno optaba el trabajo y no por necesidad yo no he vivido lo que están viviendo otros profesores que se les contrata por un tiempo o se los deja de contratar. Este momento por mi antigüedad de seguridad laboral uno busca la seguridad cuando aspira un trabajo.

"...la inestabilidad es por la cantidad de hora que te ofrecen yo trabaje en varios lugares y lo que uno busca es la estabilidad, ahora es más difícil encontrar algo que te paguen todo las vacaciones, en colegios..."

"... hay clubes que te contratan por menos de lo que ganan los profes titulares y eso te lleva a dar vueltas para encontrar lo que vos quieras."

Búsqueda de empleo.

I.C.1: "Creo que hay una rápida inserción laboral, tal vez demasiado rápida a nivel de los estudiantes trabajando, tenemos estudiantes en segundo año de la carrera ya están trabajando lo cual vuelvo a lo anterior de existir una ley que proteja la profesión también debe proteger al ciudadano, entonces un estudiantes que se ponga trabajar con escaso conocimientos de formación puede ser un riesgo para las personas que esté bajo su tarea, se da una doble contradicción un buena inserción laboral un rápido ingreso al mercado pero también hay unas interrogantes que surgen de la profesionalidad viendo estudiantes trabajando..."

"...hablando del caso del instituto llegan ofertas de trabajo de distintos ámbitos clubes, colegios, organizaciones, ONG, entre otras, se colocan en carteleras o se envía por banco de mail a los

estudiantes y ahí hacen a al mercado laboral. Es muy diverso también está el boca a boca, alguien conocido dice necesito un profesor para tal cual tarea en academias o gimnasios, se dan las consultas de carácter personal. Pero básicamente la herramienta que proporciona el I.U.A.C.J. se da a través de una cartelera y no una bolsa de trabajo que sería lo ideal. Otro medio utilizado por los licenciados es través de la prensa cuando aparece un llamado que son a nivel oficial que son la gran mayoría primaria , secundaria UTU que hacen llamados a cargos docentes . A nivel personal yo y mis compañeros nos anotábamos en lugares ejemplo clubes colegios y esperábamos que nos llamaran...”

“...es fácil acceder a un trabajo pero ese trabajo es zafral te contratan por la suplencia de alguien por salud, maternidad, etc. Entonces la certeza de poder continuar en ese trabajo es inestable no es concreta, lo que yo he comprobado que aunque que acede a un trabajo permanece en el tiempo porque es un buen docente bien evaluado se dan determinadas condiciones para que el surja por ejemplo acceder un paquete horaria grande lo cual asegura ingresos adecuados que le permite tener cierta estabilidad comodidad entre comillas y esto hace que haya una adhesión a esa institución y que permanezca en el tiempo.”

I.C. 2: “Antes que seas licenciado ya estás trabajando es bastante inmediato esto tal vez va a empezar a cambiar es un proyección que tengo al empezar haber más licenciados las instituciones va empezar a depender cada vez menos de los estudiantes. Hay otro aspecto que se genera que algunas instituciones se valen más de los estudiantes porque el pago o el sueldo son menores. Hasta que no se haya establecido una norma, hoy no necesitas ser licenciado para tener un trabajo. El método que utilice para conseguir empleo yo me he concentrado en los lugares que he ido trabajando yo deje curriculum y nada más...”

“...en primera instancia cuando voy a buscar trabajo agarro lo que halla y no me preocupo por mi convicción personal ahora si ya estoy llegando a un momento que me fatiga bastante algunas tareas que antes cuando era nuevo las hacia sin problemas no me repercutía ahora si me desgasta bastante y me he puesto un poco más selecto de los trabajo. La dificultad que veo no siempre empiezas a trabajar en lo que quieres...”

“...es fácil conseguir empleo es un negocio un comercio los recursos humanos en esta áreas son necesarios y no se necesita para cubrir áreas buena información o prestigio.”

I.C.3: “En lo personal me resulto bastante fácil cuando me lo propuse, he visto profesores que le ha costado un poco más tengo conocidos 3 o 4 meses buscando .Envié currículo a las instituciones que quiero trabajar o solicito trabajar. Cuando era estudiante me condicionaba las materias y más cerca de recibirme cuando aparecía otro recibido.”

I.C.4: “Yo creo que de un trabajo puedo conseguir otro por experiencia trayectoria y si no consigo puedo generar, que no lo es lo mismo para alguien joven.”

I.C.5: “Es fácil conseguir trabajo para hoy salvo a nivel del estado, es difícil tener un trabajo estable con una buena carga horaria que no tengas que estar trabajando en tres o cuatro lugares dos horitas en cada lado, que eso genera gastos al que trabaja locomoción ir y venir horas que no estás trabajando, puedes trabajar de 8 de la mañana a 6 de la tarde y horas reales de trabajo hiciste la mitad.”

Pautas Entrevistas no estructuradas

Nombre:

Titulado:

Empleado actualmente:

Preguntas:

- Inserción laboral ¿A qué se debe la ocupación constante que genera los mercados de la educación física recreación y deporte de acuerdo a su experiencia o lo que usted conoce?
- En la encuesta y en forma empírica se puede comprobar que la mayoría de los licenciados encuestados están empleados en más de un lugar de trabajo (multiempleo) ¿Por qué los licenciados E.F.R.D. están en su mayoría en más de un lugar? ¿Es consecuencia de estos sectores?
- ¿Qué condiciones laborales enfrentan aquellos que intentan trabajar en estos sectores? ¿Existe precariedad o informalidad? (ejemplo carencia de contrato o de seguridad social) ¿Por qué cree que se da esto?
- Los datos reflejados en la encuesta realizada muestran que la mayoría de los licenciados han cambiado de empleo una o más veces en lo que va de su carrera laboral. ¿Con su experiencia ha pasado lo mismo? ¿Cuáles son los posibles motivos gran rotación de empleos?
- En cuanto a la búsqueda de empleo y la inserción. ¿Cómo es y qué facilidades o dificultades cree que pueden encontrar aquellos que quieran conseguir empleo en estos sectores?

Agradecimiento final y culminación.

ENCUESTA

Hola soy estudiante de la Licenciatura del institutito Universitario ACJ y estoy realizando una encuesta sobre la inserción laboral de los licenciados para mi tesis

¿Tendrías unos minutos para contestar unas preguntas?

¿Te podría llamar en otra ocasión?

1. Sexo:.....

2. Edad:.....

3. Año en que se tituló:

2005		2006		2007		2008		2009	
------	--	------	--	------	--	------	--	------	--

Situación laboral actual

4. a) ¿Estás empleado en el sector de la E.F.R.D.?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

b) En caso que la pregunta anterior responda NO, justificar la respuesta y no continuar con la encuesta.

--

5. a) ¿Estas empleado solo en los sectores de la E.F.R.D.?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

b) En caso que la pregunta anterior responda NO, preguntar ¿Por qué?

--

6. ¿Cuántos empleos tienes en los sectores de E.F.R.D.?

1		2		3		4		5 o más	
---	--	---	--	---	--	---	--	---------	--

7. Horas de trabajo por día en empleos de los sectores de E.F.R.D.

4 o menos		5		6		7		8		9		10		11		12 o mas	
-----------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	----	--	----	--	----------	--

8. Semana laboral, días de trabajo de los licenciados en empleos de los sectores de la E.F.R.D.

1		2		3		4		5		6		7	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

9. ¿Lugar/es en el/los cual/es te encuentras empleado en los sectores de E.F.R.D?

Lugares	
Centros educativos públicos	
Centros educativos privados	
Clubes Deportivos	
Intendencias o Ministerio de Turismo y Deporte	
Autoempleo o empleo por cuenta propia	
ONG	
Salud	
Otros	
TOTAL	

10. ¿En qué área/s realiza/s tus tareas en tu empleo/s?

Areas	
E.F. Física preescolar	
E. F. escolar	
E. F. liceal	
E. F. adulto	
Coordinación	
Recreación	
+Deporte	
+Fitness	
+Otras	
TOTAL	

Las áreas marcadas con + definir las:

11. Valoración del o los empleos actuales

1-muy insatisfecho 5 -muy satisfecho

	1	2	3	4	5
Su puesto de trabajo es acorde con la titulación estudiada					
Tiene posibilidad de ascenso o promoción donde está empleado					
Salario actual					
Infraestructura de los empleos (materiales, condiciones edilicias, comodidades, etc.)					
Empleos a nivel general					

Condiciones laborales

12. Tipo de contrato/s que posees en el o los empleo/s actual/es en los sectores de la E.F.R.D.

Tipo de contratos	
Contrato laboral indefinido	
Contrato laboral temporal o termino	
Autoempleo o trabajo por cuenta propia	
Sin contratos	
Otros	
TOTAL	

13. ¿Posees seguridad social en el o los empleo/s relaciones con la E.F.R.D.?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

14. Estabilidad laboral

a) ¿Continuas en el primer empleo?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

b) ¿Cuántas veces cambio de empleo en los sectores de la E.F.R.D.?

c) Si cambio una o más veces de empleo en estos sectores preguntar: ¿Cuáles fueron el o los motivos?

--

Proceso de inserción laboral

15. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir el primer empleo desde la obtención del título? (Puede que esté empleado antes de ser titulado):

16. ¿Qué procedimientos o mecanismos utilizó para insertarse en su/s empleo/s que se encuentran actualmente en los sectores de la E.F.R.D.?

Mecanismos	
Llamado a concurso	
Entrega de curriculum	
Contactos personales	
Recomendación de otro colega	
Autoempleo o empleo por cuenta propia	
Otros	
TOTAL	

17. a) Valore la obtención de empleo. (1 muy difícil – 5 muy fácil)

1		2		3		4		5	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

b) ¿Por qué?

--

¡Muchas gracias!

GASTÓN IZAGUIRRE gastoniza@hotmail.com