



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE CULTURA FÍSICA

Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física.

Universidad Nacional de Chimborazo, 2021

Trabajo de titulación para obtener el título de Licenciado en Cultura Física

AUTOR:

Ricardo Fernando Mejía Pérez

TUTOR/A:

Mgs. Bertha Susana Paz Viteri

Riobamba-Ecuador

2022

DERECHO DE AUTOR



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE CULTURA FÍSICA**

Autoría de la Investigación

Yo, **RICARDO FERNANDO MEJIA PEREZ**, portador de la cedula 1804449716 por medio del presente documento certifico que el contenido del presente proyecto de investigación es de mi autoría, por lo que eximo expresamente a la Universidad Nacional de Chimborazo y a sus representantes jurídicos de posibles acciones legales por el contenido de la misma. Así mismo, autorizo a la Universidad Nacional de Chimborazo para que realice la digitalización y difusión pública de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la ley orgánica de la educación superior.

Ricardo Fernando Mejía Pérez

CI:1804449716

CERTIFICADO DEL TUTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE CULTURA FÍSICA

Yo, **MGS. SUSANA PAZ VITERI**, TUTORA DE LA TESIS Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, PORTADORA DE LA CEDULA DE IDENTIDAD N° 060225416

Certifico:

Que la investigación, con el tema **''ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD Y SITUACION LABORAL EN LOS EGRESADOS DE CULTURA FÍSICA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, 2021''** de Realizada por la Sr. Estudiante Ricardo Fernando Mejía Pérez con cedula de identidad N°1804449716, dela carrera de Cultura Física es el resultado de un proceso técnicamente estructurado, con asesoramiento y valoración permanente; por lo tanto, cumple con todos los parámetros teóricos metodológicos exigidos por la reglamentación pertinente, para su presentación y sustentación ante los miembros del tribunal correspondiente, es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultado al interesado hacer uso del presente documento para los trámites correspondientes .

Mgs. Susana Paz
TUTORA

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE CULTURA FÍSICA

Certificado de Revisión del Tribunal

Los miembros del tribunal de revisión del proyecto de investigación de título: **ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD Y SITUACIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE CULTURA FÍSICA. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, 2021** Presentado por: Ricardo Fernando Mejía Pérez y dirigido por la Mgs. Susana Paz V., una vez revisado el proyecto de investigación con fines de graduación escrito en el cual se ha conestado el cumplimiento de las observaciones realizadas, se procede a la calificación del informe del proyecto de investigación.

Para constancia de lo expuesto firman:

Mgs. Susana Paz V.

Tutora

Mgs. Vinicio Sandoval G

Presidente del tribunal

Dr. Vinicio Caiza Ruiz

Miembro del tribunal

PhD. Edda Lorenzo

Miembro del tribunal

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO CID
Ext. 1133

Riobamba 03 de mayo del 2022
Oficio N° 076-URKUND-CU-CID-TELETRABAJO-2022

MSc. Fausto Vinicio Sandoval Guampe
DIRECTOR CARRERA DE CULTURA FÍSICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNACH
Presente.-

Estimado Profesor:

Luego de expresarle un cordial saludo, en atención al pedido realizado por la **MSc. Susana Paz Viteri**, docente tutor de la carrera que dignamente usted dirige, para que en correspondencia con lo indicado por el señor Decano mediante Oficio N° 1898-D-FCS-TELETRABAJO-2020, realice validación del porcentaje de similitud de coincidencias presentes en el trabajo de investigación con fines de titulación que se detalla a continuación; tengo a bien remitir el resultado obtenido a través del empleo del programa URKUND, lo cual comunico para la continuidad al trámite correspondiente.

No	Documento número	Título del trabajo	Nombres y apellidos del estudiante	% URKUND verificado	Validación	
					Si	No
1	D- 130719104	Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física. Universidad Nacional de Chimborazo, 2021	Mejía Pérez Ricardo Fernando	2	x	

Atentamente,

Dr. Carlos Gafas González
Delegado Programa URKUND
FCS / UNACH
C/c Dr. Gonzalo E. Bonilla Pulgar – Decano FCS

Debido a que la respuesta del análisis de validación del porcentaje de similitud se realiza mediante el empleo de la modalidad de Teletrabajo, una vez que concluya la Emergencia Sanitaria por COVID-19 e inicie el trabajo de forma presencial, se procederá a recoger las firmas de recepción del documento en las Secretarías de Carreras y de Decanato.

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación dedico a Dios por brindarme salud y sabiduría, para poder alcanzar mis propósitos, por mantenerme en el camino correcto y ayudarme superar cada reto que se me ha presentado a lo largo de toda mi vida.

A mi madre Gloria Mejía por estar conmigo en las buenas y malas por ser una persona de bien, y brindarme los mejores consejos, por inculcarme buenos valores, a mi hermana por siempre darnos el amor y el apoyo necesario.

Ricardo Fernando Mejía Pérez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme y continuar en el camino, por darme la fuerza de terminar mis estudios de manera satisfactoria.

A mi madre por ser el pilar fundamental en mi vida, por brindarme su apoyo en los momentos más difíciles, saberme guiar con buenos consejos para seguir adelante. A mi familia, por estar siempre a mi lado y ser un ejemplo de superación.

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por formarme como un gran profesional, y forjarme como una gran persona, a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud por impartirme sus valiosos conocimientos, especialmente a mi tutora Mgs. Susana Paz por guiarme en mi trabajo de titulación.

INDICE

DERECHO DE AUTOR	
CERTIFICADO DEL TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
TABLA DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	16
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.4 OBJETIVOS	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2 Objetivos Específicos	17
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	18
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	28
3.1 Tipos de investigación	28
3.2 Corte	28
3.3 Diseño de investigación.....	28
3.4 Técnicas de recolección de datos	28
3.5 Instrumentos de Investigación	28
3.6 Población de estudio y tamaño de la muestra	28
3.7 Muestra	29
3.8 Métodos de análisis.....	29
3.9 Procesamiento de datos.....	29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1 Conclusiones.....	43
5.2 Recomendaciones	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	35
Tabla 2. Pregunta 1.....	36
Tabla 3. Pregunta 2.....	37
Tabla 4. Pregunta 3.....	38
Tabla 5. Pregunta 4.....	39
Tabla 6. Pregunta 5.....	40
Tabla 7. Pregunta 6.....	41
Tabla 8. Pregunta 7.....	42
Tabla 9. Pregunta 8.....	43
Tabla 10. Pregunta 9.....	44
Tabla 11. Pregunta 10.....	45

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Pregunta 1	32
Figura 2. Pregunta 2	33
Figura 3. Pregunta 3	34
Figura 4. Pregunta 4	35
Figura 5. Pregunta 5	36
Figura 6. Pregunta 6	37
Figura 7. Pregunta 7	38
Figura 8. Pregunta 8	39
Figura 9. Pregunta 9	40
Figura 10. Pregunta 10	41

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es investigar la empleabilidad y situación laboral en los egresados o graduados de la carrera de Cultura Física durante los periodos académicos desde el 2011 hasta el 2019. Utilizando como la investigación Analítica y Comparativa, el diseño de investigación para la recolección de los datos se obtuvo autorización desde el Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, director de Carrera de Cultura Física, para poder obtener los informes de seguimiento a graduados y poder analizar la información. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta, la cual permitió obtener información de la base de datos de seguimiento a graduados como fuente de información primaria ya que se la obtiene directamente de la información proporcionada por los involucrados en la presente investigación. La muestra de estudio está conformada por 132 graduados de la Carrera de Cultura Física de diferentes períodos y no se contó con información de egresados debido a que en la información proporcionada únicamente existe registro de graduados. La información y datos obtenidos se realizaron de diferentes fuentes como es la teórica, estudios realizados, y la fuente de información de la base de seguimiento a graduados desde el periodo 2011 hasta el 2019. Llegando a la conclusión que durante los periodos académicos desde el año 2011 al 2019 existen diferentes porcentajes de graduados, determinando un grado bajo de empleabilidad, debido a que no fue equitativa para todos.

Palabra clave: Empleabilidad, Situación Laboral, egresados de Cultura Física.

ABSTRACT

In recent years, there has been a drastic increase in unemployment. The concern for stable employment for university graduates is increasing in the population of Higher Education and disability in the labor market. The significant problems of university students in finding a job according to their area have transformed it into a susceptible problem that can sometimes be seen in a situation derived from social exclusion.

Employability is based on the peculiarities and individual capacities that facilitate a way to adapt to the situations of each one, both professional and personal, the needs of the labor market requirements. Potentially, the research is treated from the aspect offered by university education at the level of academic training to obtain a job successfully. A significant part of unemployment has been generated in the labor market by not having an adequate preparation for which interests have been formed. Standard in all companies and institutions, which are the proper skills and strategies at work, will significantly influence formal and informal procedures for acquiring a job in the labor market (Aguilar, 2003).

The employment situation should be highlighted, which affects those professionals who are already in the labor market, for such are those workers who must worry not only about a good job performance but also be alarmed to keep their source of work due to the constant competition for a stable job (Ibarra, 2015)

Keywords: Employability, Labor Situation, Physical Culture graduates.



Firmado electrónicamente por:
**ANA ELIZABETH
MALDONADO LEÓN**

Reviewed by:

Ms.C. Ana Maldonado León

ENGLISH PROFESSOR

C.I.060197598

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, se ha notado drásticamente el incremento del desempleo, y la inquietud por un empleo estable en los titulados universitarios es cada vez mayor en la población de la Educación Superior y de la invalidez del mercado laboral. Los grandes problemas de los universitarios para encontrar un trabajo de acuerdo con su área lo han transformado en un problema altamente sensible que en ocasiones puede verse en una situación derivada a la exclusión social.

En los años 80 y 90, la atención de los graduados relacionados a la empleabilidad se destacó en la empresa como una herramienta para llegar al mercado laboral, esto debido al cambio de las políticas de empleo, también al desarrollo de las habilidades y destrezas productivas dentro de un argumento de competitividad económica. En la actualidad, la empleabilidad según Mejía (2021) define como el capital que cada uno debe encargarse y que consta de la suma de las competencias determinantes estrechamente vinculada al autodesarrollo de la persona. Estas capacidades, se relacionan directamente con las habilidades de los egresados de la Universidad Nacional de Chimborazo y la posibilidad de ingresar adecuadamente en el mercado laboral, considerando sus habilidades, conocimientos y atributos para tener éxito en sus puestos laborales.

El presente proyecto de investigación procura manifestar la empleabilidad y situación laboral en los graduados de la carrera de Cultura Física en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Chimborazo con correspondencia al mercado laboral y a los requerimientos que tiene el trabajador, ya que las exigencias han cambiado perceptiblemente ante los cambios productivos y de servicios por la globalización, por esta razón es necesario que la preparación académica que brinda la UNACH vaya conforme a los requerimientos de los estudiantes que busca mejorar la calidad de servicios y la aptitud como pilar de la competitividad.

Cuando se habla de empleabilidad, se hace reseña principalmente a la obtención de empleo por cuenta ajena, pero sin embargo la cantidad de resultados combinan que la empleabilidad, también hace referencia al autoempleo que se da en forma general en todo el mundo, este término recoge varios aspectos definiciones y conocimientos en relación con el empleo,

mantiene otras interpretaciones según el punto de vista de quien a él se relate: sociedad, gobierno, empleadores, jóvenes y académicos (Lantarón, 2016).

La empleabilidad se basa en las peculiaridades y cabidas individuales que facilitan de tal manera en adaptarse a las situaciones de cada uno tanto profesionales como personales que requieren las necesidades del mercado laboral. Potencialmente se trata la investigación desde el aspecto que ofrece la educación universitaria a nivel de formación académica para la obtención exitosa de un empleo, en mercado laboral la gran parte del desempleo se ha generado por no tener una preparación adecuada por el cual se ha formado intereses comunes en todas las empresas e instituciones ,que son las competencias y las estrategias laboralmente significativas; que darán como resultados una gran influencia en las estrategias formales e informales para la adquisición de un empleo en el mercado laboral (Aguilar, 2003).

Desde el punto de vista económico, social este proceso de innovaciones se ha distinguido por fenómenos como la globalización, la situación económica y las transformaciones en los mercados laborales. Al igual de los procesos económicos en el contorno político estas innovaciones dan a conocer en la definición del índice socioeconómico del estado. El resultado de estos métodos ha sido una reorganización social dando como punto de partida a dos vicisitudes sociales centrales: la complejidad del mercado como causas en principales en dispositivos de coordinación social y el planteamiento de procesos de determinación no concurrenciosos que tratan sobre la participación en la vida económica es la locución del esfuerzo individual, últimamente precisa los caminos de las personas y sus familias (Linares & Cordova , 2020).

La empleabilidad ha sufrido cambios drásticos y muy importantes, estos se deben a la necesidad de reactivar la economía y mejorar la competitividad del sector educativo. No solamente el sector privado y público se dieron mejoras, la diversificación de la oferta de pre y posgrado, y las continuas evaluaciones de los organismos de control, permitieron evidenciar algunas debilidades en la formación de los profesionales que, hasta ese entonces, se insertaban al campo laboral. En la actualidad, se demanda profesionales más competentes y con un adecuado perfil que se ajuste a las necesidades de empleo de los diferentes sectores, pero, sin embargo, los estereotipos de género en la incorporación diferenciada de hombres y

mujeres en el campo laboral no ha permitido visibilizar la real incorporación de las políticas asociadas a la no discriminación de género (Perez & Espinosa , 2018).

Cabe resaltar la importancia sobre la insuficiencia de conocer un argumento próximo a esta situación, se plantea una investigación más resaltada sobre la empleabilidad en graduados de Cultura Física de la Universidad Nacional de Chimborazo, a partir de sus propias experiencias o necesidades con el propósito de conseguir un empleo estable y mantenerlo, haciendo notar un buen desempeño competitivo profesional, con características personales y técnicas para un buen desempeño laboral.

Para practicar un empleo, se requiere ilustraciones que se encuentra en un causa y proceso de aprendizaje, antes, durante y después de graduarse de una universidad y adquirir aptitudes precisas como la capacidad de realizar una labor con excelencia y hacer aquella actividad que tenga relevancia y valor en el trabajo en el mercado laboral. Tener un trabajo, depende de la actuación y desempeño como empleado, ya que es una capacidad para obtener empleo y mantenerse en el mismo, usando aspectos transcendentales, competencias y tomando en cuenta las peticiones del ambiente en el mercado laboral. También es tomada en cuenta como las clarividencias sobre la capacidad y el desempeño para poder obtener un empleo, desde los recursos y capacidades particulares que posee cada individuo en conexión con las características del mercado laboral, por cual establecerá en gran medida esa posibilidad de conseguirlo y conservarlo el empleo deseado según determinaciones y capacidades (Huanca, 2020).

De acuerdo con la otra cara del proyecto, el objetivo que hemos desarrollado en este informe es reglamentar las particularidades de empleabilidad de los y las titulados por la Universidad Nacional de Chimborazo en la carrera de Cultura Física de promociones recientes. Los indicadores resultantes serán de gran provecho para la sociedad en general de todo el país, ya que este proyecto de investigación proveerá información notable sobre la colaboración de la Universidad Nacional de Chimborazo en su desarrollo económico y la empleabilidad en el mercado laboral. En lo individual, se notará un gran interés a potenciar estudiantes con un perfil satisfactorio para poder decidir su futuro profesional en el mercado laboral, por lo tanto, hay que tomar en cuenta no sólo sus distinciones y capacidades que cada persona tiene, sino también las conformidades de empleo que les brindará el mercado laboral.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde ya hace algunos años, los problemas que vienen frecuentando de la correspondencia de la empleabilidad y la situación laboral, invaden un cuidado que va creciendo frecuentemente en casi todas las sociedades del mundo, por este motivo se ha ido constituyendo retos para la investigación en el presente proyecto.

La crisis sanitaria mundial a la que enfrentamos con el COVID-19 no tiene precedentes por lo que las respuestas habituales no sirven y se necesita respuestas humanísticas, solidarias en lo que tiene que ver al ámbito de salud y fundamentalmente en la empleabilidad tornándose más difícil cuando la competitividad en el mercado laboral es muy alta, y por lo tanto las empresas toman un plan más exigente respecto al perfil que deben tratar de cumplir sus empleados, y sí a demás a esto se le aumenta la falta de práctica, y el déficit en la formación y capacitación académica del postulante a un empleo, dará como resultado una dificultad mayor para conseguir un trabajo y mantenerlo. El no tener un empleo, es causa de graves consecuencias, puesto a que, si no tienen solvencia económica, esto puede acarrear otros problemas como ya no tener confianza en sí mismo, depresión, sentimientos de minusvalía y percepción de que es una carga para la sociedad, al no poder aportar al mantenimiento familiar (Gomes & Martinez , 2015).

En este contexto; sin duda alguna, uno de los problemas que enfrentan los jóvenes graduados al concluir su licenciatura es el desempleo en el mercado laboral. Ante el gran temor del desempleo y la necesidad de ganarse la vida, muchos jóvenes egresados graduados no tienen otra alternativa que recurrir al empleo a tiempo parcial o en algunos casos al empleo que no tiene nada que ver con su carrera.

En la actualidad se puede evidenciar que es muy difícil y muchas veces hasta imposible para los recién egresados de las universidades encontrar un trabajo bien remunerado en el cual puedan aplicar los conocimientos que ha llegado a obtener en su profesión. Está claro que esta falta de oportunidades afecta directamente a todos quienes esperan más de lo que la realidad les ofrece. Aunque los graduados de las universidades estén muy bien preparados, muchos jóvenes sufren al encontrarse con un mercado laboral saturado que no ofrece espacios donde desarrollarse. Con frecuencia, el desempleo conlleva a un despilfarro de recursos humanos que de otro modo podrían estar produciendo bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad. Dado al mismo tiempo esto puede significar una

extrema escasez personal para los egresados y nuevos profesionales universitarios (Lopez, 2012)

De lo ya mencionado, el presente proyecto de investigación permitirá realizar un análisis de la demanda laboral, de las necesidades, y las aptitudes que tienen los egresados y graduados para determinar los factores internos y externos que los empleadores consideran para la contratación de los graduados de la carrera de Cultura Física; de ahí que, este estudio facilitara conocer todas las competencias personales que los empleadores consideran para establecer las calificaciones del personal que se requiere para un puesto en particular de acuerdo a su carrera profesional.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de demostrar, el suceso en el nivel de empleo de los graduados de la carrera de Cultura Física, por esta razón es muy importante la investigación para la Universidad Nacional de Chimborazo, porque tendrán una herramienta técnica para reajustar los currículos de la carrera con la grande necesidad y los requerimientos que se ajustan en el mercado laboral.

El mercado laboral ha ido cambiando sensiblemente ante los grandes cambios que se ha producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el gran aumento de la competencia que, a través de la desestatificación de los mercados de trabajo y la caída trágica de los parapetos comerciales, el avance tecnológico que se nombra y evidencia cada vez con una mayor rapidez, el incremento de la mano de obra y la lucha empresarial para una mejora en la productividad y la calidad como un pilar de competencia ante grandes empresas , esto da como resultado una mayor exigencia en las cualidades pretendidas por los trabajadores.

De acuerdo con estos cambios se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las empresas e instituciones, que requieren trabajadores con bases muy sólidas en su preparación académica con un amplio desarrollo de aptitudes y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante, ya que las exigencias del mercado laboral han aumentado.

Con todo este cambio drástico los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan ser capaces de adquirir un empleo, de esta manera el presente proyecto de

investigación determinara que los beneficiarios directos serán los egresados de la carrera de Cultura Física, porque tendrán un mayor enfoque en las necesidades y demandas de los empleadores para ingresar en el mercado laboral.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye la empleabilidad y situación laboral en los graduados de la carrera de Cultura Física?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Investigar la Empleabilidad y Situación Laboral en los graduados de la carrera de Cultura Física durante los periodos académicos 2011 hasta el 2019.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar el grado de empleabilidad de los graduados de la Carrera de Cultura Física durante los periodos académicos 2011 hasta el 2019.
- Identificar la situación laboral en los graduados de la Carrera de Cultura Física durante los periodos académicos 2011 hasta el 2019.
- Relacionar la empleabilidad y situación laboral en los graduados durante los periodos académicos 2011 hasta el 2019.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Estudio del arte relacionado a la temática de la investigación

En el repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo no existe un estudio realizado sobre la empleabilidad y situación laboral en los recién egresados de Cultura Física, pero se evidencia trabajos similares como podemos resaltar los siguientes:

2.2 Definición de Empleabilidad

Cuando se habla de empleabilidad, se hace reseña principalmente a la obtención de empleo por cuenta ajena, pero sin embargo la cantidad de resultados combinan que la empleabilidad también hace referencia al autoempleo que se da en forma general en todo el mundo, este término recoge varios aspectos definiciones y conocimientos en relación con el empleo y mantiene otras interpretaciones según el punto de vista de quien a él se relate: sociedad, gobierno, empleadores, jóvenes y académicos (Lantarón, 2016).

No se define por ninguna norma, pero tampoco lo hace con otros términos asociados tales como labor o recurso, la empleabilidad trata de ser asociada como una herramienta para las personas beneficiarias de los servicios públicos de empleo, debe tratarse como un conjunto asociado de actitudes o aptitudes que permite buscar empleo a las personas que lo están necesitando (Barrado, 2016).

2.3 Objetivo de empleabilidad

Mantener ocupado a la persona en una actividad determinada a cambio de obtener un beneficio económico, con la finalidad de ayudar a la producción de un bien o servicio.

Hoy, el empleo y mercado laboral son más dinámicos debido a que los procesos productivos se han transformado debido a los constantes avances tecnológicos, reglas de competencia de mercados internacionales y reglas de competencia, para garantizar la competitividad ya sea de producción o de servicios es fundamental combinar los factores de: calidad, productividad, y valor por el servicio y dinero que es esencial en el mundo comercial contemporáneo (Gaston , 2019)

2.4 Competencias, destrezas y habilidades

Con la globalización los individuos quieren buscar un empleo conservar el que ya tienen y lograr ascender de puesto dentro de la misma empresa con el objetivo de crecer y mejorar su desarrollo laboral con los amplios conocimientos adquiridos y que su aplicación sea

eficiente. Un individuo expone su potencial de empleabilidad si combina los tres elementos llamados competencias (Gaston , 2019).

- Competencias básicas y atributos personales fundamentales como la integridad y la confianza.
- Competencias profesionales específicas de acuerdo con la formación adquirida según el trabajo que desea desarrollar.
- Competencias clave o genéricas, como la resolución de problemas, comunicación además de atributos personales como la iniciativa, motivación y capacidad de trabajar en equipo.

Empleabilidad

Los seres humanos no son sólo “recursos” sino personas inmersas en una cultura, con identidad propia, una historia personal, ideas, sentimientos habilidades, formas de aprendizaje y una visión propia y particular de la vida.	Motivar la empleabilidad implica proveer al individuo de una serie de herramientas que le permitan realizar una reflexión personal útil y con resultados.
El individuo puede potenciar sus recursos y capacidades para su propio bienestar e inspirar a las personas con las que convive, para alcanzar un sistema de organización y corresponsabilidad solidaria.	La empleabilidad es un concepto dinámico basado en el análisis de competencias técnicas y profesionales, habilidades, motivaciones (satisfactores) y sus consecuencias en el desarrollo personal.
Existe una correlación entre la felicidad y la satisfacción de los empleados y el éxito de las empresas e instituciones.	El análisis de las relaciones dentro y fuera de la empresa o institución permite conocer la propensión del individuo a la satisfacción laboral.

Tabla No. 1:

Fuente: (Gaston , 2019, pág. 36)

2.3 Definición de situación laboral

La situación laboral cabe resaltar, que afecta a aquellos profesionales que ya están dentro del mercado laboral, por tal son aquellos trabajadores que deben preocuparse no solamente de un buen desempeño laboral sino también alarmarse por conservar su fuente de trabajo, debido a la constante competencia por un puesto de trabajo estable (Ibarra, 2015).

La situación laboral tiene hoy en día demasiadas acepciones, puede describirse como, a una situación integrada por individuos que apoyan con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional en el mercado laboral, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos (Beltran Andrade , 2015).

2.4 Aptitudes laborales

Son habilidades y destrezas muy importantes para el desarrollo y desempeño de una labor o conjunto de tareas, que incluyen varios aspectos propios como técnicas de razonamiento para desenvolverse en el ámbito laboral, estas aptitudes pueden mejorarse a través de capacitaciones y experiencia favorables al desarrollo de las aptitudes laborales (Perez J. , 2012).

Las aptitudes laborales nacen como una respuesta a los requerimientos del desempeño laboral, ya que ayuda a mejorar satisfactoriamente la calidad de un trabajador, ya que habilitan al mismo a realizar determinadas funciones dentro del esquema de trabajo (Castillo Sarabia, 2019).

Las aptitudes laborales son un factor diferente entre la certeza en el constante desarrollo de las actividades de un trabajador, que cumple con capacidades con las que puede desenvolverse, en cualquier tarea sin ningún tipo de problema (Ceballos, Solarte, & Ayala, 2017).

2.5 El empleo en el Ecuador

La mayor población que esta empleada se encuentra en el área urbana, pero en condición de subempleo, mientras que en el sector rural existe un alto porcentaje de participación en el empleo no remunerado en comparación a la población urbana .La percepción de los jóvenes referente al mercado de trabajo y las condiciones que se les brinda para empezar su vida laboral es que existe un mercado adulto centrismo, es decir que no se adapta a los diferentes contextos, aspiraciones y necesidades por lo que no brinda alternativas que potencien su preparación sin que se tome en cuenta la falta de experiencia. Es así como el 72% de jóvenes con empleo lo hacen en condiciones inadecuadas, mientras que los desempleados representan el 40,4% (Olmedo, 2018).

Las brechas de genero se conservan con el pasar del tiempo la población con empleo en adecuadas condiciones o en subempleo es en su mayoría masculina, por otro lado, la población en desempleo es mayoritariamente femenina. La brecha salarial entre mujeres y

hombres sigue existiendo, aunque se ha disminuido con el pasar de los años, pasando de \$1.18 en el 2007, a \$ 0.52 en el 2016 y a \$ 0,31 en el 2017 (Olmedo, 2018).

2.6 Brechas de género en el mercado laboral

En Ecuador en el 2017 se registraron 4,5 millones de hombres con empleo, mientras que 3.2 millones eran mujeres. Esto es 1.3 millones en condiciones globales de empleo sobresaliendo los hombres (Olmedo, 2018).

Participación en el mercado laboral por genero

Participación en el mercado laboral por género		
	Hombres (%)	Mujeres (%)
Empleo adecuado	67,6	32,4
Subempleo	58,2	41,8
Desempleo	44,8	55,2

Tabla No.2

Fuente: (Olmedo, 2018)

En el 2020 hasta mayo de 2021 se efectuó en la ENEMDU cambios de los métodos utilizados al tamaño y distribución de la muestra.

Después del inicio de la pandemia del Covid-19, septiembre de 2021 es el primer mes con el cual se puede realizar una comparación anual de la situación del mercado laboral (Inec, 2018).

Indicadores Nacionales en porcentaje de la población económica activa

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	sep-20	may-21	jul-21	ago-21	sep-21
Tasa de participación global	63,8	67,2	65,3	67,3	66,7
Tasa de empleo adecuado	30,8	30,2	31,8	32,4	33,5
Tasa de subempleo	24,4	23,2	24,6	22,1	22,7
Tasa de desempleo	6,2	6,3	5,2	4,9	4,9

Tabla No.-3:

Fuente: (INEC, 2021)

Composición de los empleados por rama de actividad: Total nacional

La rama de actividad de agricultura, caza, ganadería, silvicultura y pesca concentra mayor participación en el empleo.

Composición de los empleados por rama de actividad Total Nacional

Rama de actividad	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	mar-16	jun-16	sep-16	dic-16	mar-17	jun-17	sep-17	dic-17	mar-18
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	28,5%	27,6%	27,9%	27,4%	24,8%	24,4%	25,0%	28,1%	27,2%	26,8%	25,6%	29,3%	28,6%	26,8%	26,1%	28,3%
Comercio	19,5%	19,6%	20,4%	19,9%	18,3%	18,9%	18,8%	17,8%	18,3%	18,7%	19,0%	17,9%	17,9%	19,0%	19,1%	18,0%
Manufactura (incluida refinación de petróleo)	10,6%	11,1%	10,5%	10,6%	11,4%	11,3%	10,6%	10,3%	10,8%	10,8%	11,2%	10,3%	10,7%	11,0%	11,3%	11,7%
Enseñanza y Servicios sociales y de salud	7,5%	8,3%	7,9%	8,0%	7,6%	6,8%	7,1%	6,9%	6,9%	7,2%	6,9%	6,5%	6,6%	6,9%	6,8%	6,2%
Construcción	6,9%	6,5%	6,1%	6,3%	7,6%	7,4%	7,3%	6,2%	6,5%	6,8%	7,1%	6,7%	6,3%	6,4%	6,7%	6,8%
Alojamiento y servicios de comida	4,5%	4,4%	4,9%	5,1%	5,3%	5,5%	6,1%	6,6%	6,1%	6,4%	6,5%	6,1%	6,5%	6,4%	6,4%	6,3%
Transporte	4,7%	5,1%	5,6%	5,6%	5,5%	5,9%	6,2%	5,8%	6,0%	5,7%	5,7%	5,9%	5,8%	5,6%	5,9%	5,8%
Actividades profesionales, técnicas y administrativas	3,6%	3,7%	4,0%	4,4%	4,6%	4,3%	4,5%	4,4%	4,5%	4,8%	4,2%	4,1%	4,2%	4,3%	4,5%	4,5%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social obligatoria	3,1%	3,5%	3,8%	3,7%	4,0%	4,4%	4,4%	4,2%	4,0%	3,7%	4,2%	3,6%	4,0%	3,9%	4,3%	3,7%
Otros Servicios	4,1%	4,2%	3,5%	3,5%	4,1%	3,8%	3,9%	4,2%	4,1%	3,9%	3,9%	4,0%	3,7%	4,0%	3,6%	3,6%
Servicio doméstico	3,4%	2,9%	2,3%	2,5%	3,1%	3,3%	2,7%	2,5%	2,7%	2,6%	2,8%	2,8%	2,8%	2,7%	2,5%	2,6%
Correo y Comunicaciones	1,5%	1,3%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	0,8%
Actividades de servicios financieros	0,8%	0,8%	1,1%	0,9%	1,1%	1,0%	0,8%	0,7%	0,7%	0,5%	0,6%	0,6%	0,8%	0,7%	0,7%	0,6%
Suministro de electricidad y agua	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%	0,8%	1,0%	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,7%	0,7%	0,5%
Petróleo y minas	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,7%	0,8%	0,7%	0,6%	0,7%	0,4%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	0,4%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla No.- 4:
Fuente: (Inec, 2018)

2.7 Definición de Ocupación laboral

La ocupación es emplear el tiempo libre de las personas, en actividades recreativas, actividades laborales tomando en cuenta los cambios y transformaciones que suceden en la vida cotidiana para así transformarla en una necesidad de primer orden en la vida de cada persona, es muy importante señalar la necesidad de educar para el tiempo libre como un recurso por parte de la población (Díaz, 2017).

La ocupación se la destaca como un fenómeno social, y se la puede describir como forma, función y significado de actividades presentes en la conducta humana que pueden ser nombradas en la sociedad que implican acciones en las personas, personal y culturalmente significativas (Caro-Vines, 2018).

Es un indicador de estatus socio económico utilizado para estudiar las desigualdades, a nivel global el ingreso económico va relacionado con la ocupación en la que se desempeña cada individuo, es así que cada persona que desempeña cada labor informal presentan una desigualdad en la condición de vida , que otras personas que tienen un empleo bien remunerado (Serrano, 2018).

2.8 Dimensiones de la ocupación laboral

Según la Organización Internacional de Trabajo da relevancia al enfoque legal empresarial, priorizando en las unidades económicas ocupacionales en que se realiza el trabajo de los empleados, se confirma que el empleo en empresas e instituciones con registros contables, tecnológicas de alta productividad, era un empleo en buenas condiciones de buena remuneración y beneficios sociales a diferencia del trabajo informal, caracterizado por unidades económicas básicamente familiares no inscritas legalmente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) puntualiza el concepto para ayudar a países a asemejar unidades de trabajo en condiciones de informalidad. Durante la XV conferencia internacional de estadísticas de trabajo aclara al sector informal como aquel que consta de plazas ocupadas en la producción de bienes y servicios con el objetivo primordial de dar empleo y generar ingresos a personas involucradas (OIT, 2013).

2.9 Relación con los medios ocupación y de trabajo

La relación con los medios de trabajo y ocupación se basa entre dueños de los medios de trabajo y los trabajadores asalariados. En varias ocasiones, los auto empleados son también empleadores, mientras que los empleadores subordinados son aquellos que venden su fuerza de trabajo en el mercado estos serían los asalariados.

2.10 Definición de trabajo

El trabajo es de importancia global capital, ha ido tornando a lo largo de la historia, el trabajo y el trabajador mismo en el sistema capitalista dominante son ilustrados como una mercancía más, que se traslada en un gran mercado repleto de productos o artículos siempre en venta, y entendemos que es un conjunto de cosas que el trabajador utiliza para mediar con el mismo y el material convirtiéndose en una actividad (Cuadrado , 2018).

El trabajo o labor es la acción que las personas ejecutan ya sea como deber, obligación o actividad que depende de la profesión, necesidades y deseos de una colectividad más amplia. el trabajo puede definirse como la actividad humana que ayuda (junto con otros factores de

producción) hacia un total mejoramiento de bienes y servicios dentro de una economía (López, 2019).

2.11 Tipos de empleo

Esta parte da a conocer la distinción entre empleo formal e informal, y las generalidades de las unidades económicas o empresariales características de cada sector, el tipo de empleo formal o informal se concreta por las condiciones legales y contractuales del trabajador sin importar el sector en el que se realiza la actividad laboral, aunque el tipo de empleo se relaciona con el sector de empleo es importante resaltar que la totalidad del fenómeno de la informalidad no basta con dividir al sector laboral (Temkin & Cruz, 2018)

a) Empleo Formal

Involucra unidades económicas con RUC. Es aquel que es legal, un empleo formal se da cuando una empresa o institución contrata los servicios de otra persona, para realizar cierto trabajo o actividad a cambio de una remuneración o paga, siendo este el salario según establezca la ley.

b) Empleo Informal

Se basa en un conjunto de unidades económicas con alineación rudimentaria, sin RUC. Es la actividad laboral de quienes realizan a cabo de una jornada y reciben ingresos al margen del control tributario del estado, el empleo informal a la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, trabajadoras de servicio doméstico, entre otros (Temkin & Cruz, 2018).

2.12 Derechos del Trabajador

Derecho del trabajo o derecho social es una rama cuyas normas jurídicas tienen por objeto la protección del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un método y autónomo que sistematiza determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales (De Jesús & Ordaz , 2012).

2.13 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del trabajo (OIT) impulsa el trabajo decente, resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad

En el artículo 23 puntualiza que:

- Todo individuo en general tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una exigencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para defender sus intereses (OIT, 2013).

2.14 Valores Laborales

Son considerados como motivadores de la conducta ya que constituye el conjunto de resultados que la persona busca al trabajar, también inciden en la relación entre empleado y organización, de tal manera que deben tomarse en cuenta las metas y objetivos de la empresa o institución.

2.15 Características de un buen trabajador

Las personas valoran mucho un ambiente productivo de trabajo en donde abunda el respeto un buen trato como persona y profesional, siendo esencial un buen salario y beneficios de acuerdo con la actividad que desempeña el empleado, siendo estas las principales:

a) Actitud positiva

La actitud positiva es lo que caracteriza a la gente que hace méritos por ver lo positivo de las cosas o actividades que realizan en su vida cotidiana, pese a que se presentan muchas dificultades.

b) Inteligencia emocional

Es una capacidad de las personas para reconocer sus propias emociones y también las de los demás, también gestiona las emociones utilizando la razón. Las emociones son el imprescindible ejército que continuamente moviliza la razón de la inteligencia emocional

c) Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una actividad hecha por un grupo de personas, donde todos tienen el mismo objetivo. Para que sea trabajo en equipo o cooperativo, la actividad debe tener una buena estructura que favorezca a la solución conjunta de un problema.

2.16 Características de un mal trabajador

Las características de un mal trabajador son aquel que está sin ganas de superarse, actualmente las empresas quieren que sus trabajadores muestren superación y que crezcan como grandes profesionales, que demuestren que están comprometidos con el mismo, y tenemos los siguientes:

a) Sin ganas de superación

Dentro de nuestra vida nos encontramos con muchas personas que no quieren hacer una tarea o actividad impuesta, porque esto le llevaría a tener más responsabilidades, esto sin duda da a notar del conformismo de los empleados.

b) Quejas de todo

Cuando el empleado no está comprometido con la empresa, tienen actitudes que no están satisfechos por su puesto de trabajo esto da como resultado que el empleado se queje por toda situación.

c) No trabaja en equipo

Dentro de las empresas es normal que los empleados se hagan equipos, pero sin embargo hay persona que dentro del equipo no se lleven bien con los demás integrantes, esto puede ser por problemas personales o rivalidad dentro de la empresa, sin duda cuando el empleado no le gusta trabajar hay problemas en la empresa.

d) No asume responsabilidades en la empresa

Un empleado evadirá responsabilidades porque siempre tendrá una excusa ante cualquier situación, con ese simple hecho será capaz de dañar el trabajo que se realiza en equipo y la moral de los empleados.

e) Siempre llega tarde

A todas las personas nos ha pasado que llegamos tarde, sea a un evento trabajo o actividad por el motivo que se nos salió de las manos, pero si se convierte en un hábito puede afectar a nuestro equipo de trabajo, a la empresa y al mismo como persona (De Jesús & Ordaz , 2012)

2.17 Definición de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se refiere, a como la actitud general que cada persona tiene hacia su ocupación o trabajo, también puede diferenciarse básicamente de la motivación para trabajar tomando en cuenta que la motivación es muy importante para un buen desempeño laboral además que la satisfacción laboral se relaciona en los sentimientos y el afecto frente al puesto de trabajo (Hammoun , 2015).

Puede definirse como la actitud de un empleado frente a su trabajo, y por lo general la actitud que toma el empleado se basa en valores, creencias que el empleado desarrolla a medida que va laborando, también está vinculada a saciar un deseo y compensar un requerimiento en el trabajo (Sanches, Gabriela, & Vargas, 2017).

Se refiere a el empeño y la motivación es uno de los factores que impulsan al trabajador a emprender la acción para ejecutar correctamente la tarea impuesta en el trabajo, también se lo cataloga como un estado emocional placentero que resulta por la labor en el trabajo (Buron & Gamero, 2005).

2.18 Características de satisfacción laboral

Las características que influyen en la satisfacción laboral son:

Remuneración:

Remuneración mensual. Incluye cinco ítems referidos a la remuneración promedio mensual que reciben los trabajadores de la empresa, según categoría ocupacional: ejecutivo (presidente de directorio, gerente, subgerente, director), empleado permanente (contrato mayor o igual a un año), obrero permanente (contrato mayor o igual a un año), empleado eventual (menor a un año) y obrero eventual (menor a un año). Dado que hubo numerosos valores omitidos, solo se consideró la remuneración promedio de los ejecutivos, obreros permanentes y empleados eventuales (Vílchez-Román, 2020)

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipos de investigación

Analítica y Comparativa

3.2 Corte

Transversal

3.3 Diseño de investigación

Para la recolección de los datos se obtuvo autorización desde el Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, director de Carrera de Cultura Física, para poder obtener los informes de seguimiento a graduados y poder analizar la información. Se procedió a lo siguiente:

- ✓ Se obtuvo la base de datos.
- ✓ Se realizó el Análisis de datos.
- ✓ Interpretamos los datos.
- ✓ Resultados y discusión
- ✓ Determinamos las conclusiones y recomendaciones.

3.4 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recopilación de datos fue la encuesta, la cual permitió obtener información de la base de datos de seguimiento a graduados como fuente de información primaria ya que se la obtiene directamente de la información proporcionada por los involucrados en la presente investigación.

Otra Técnica de recolección de datos es la observación, mediante la cual se logró identificar toda la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

3.5 Instrumentos de Investigación

El instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario y las fichas de observación

3.6 Población de estudio y tamaño de la muestra

La población de estudio estuvo conformada por los Graduados de la facultad de Ciencias de la Salud de la Carrera de Cultura Física, quienes respondieron a la encuesta y la información consta en la base de datos de seguimiento a graduados.

3.7 Muestra

La muestra de estudio está conformada por graduados de la Carrera de Cultura Física de diferentes períodos.

3.8 Métodos de análisis

Es importante mencionar que se ha tomado en consideración el método de análisis de datos descriptivo -comparativo, el mismo que es considerado como un procedimiento de comparación sistemática de objetos de estudio, por lo general, es utilizado para llegar a generalizaciones empíricas y a la comprobación de hipótesis. Lo que nos permite identificar que sucede en cada periodo con los graduados en cuanto a la variable de empleabilidad y situación laboral de los graduados.

3.9 Procesamiento de datos

La información y datos obtenidos se realizaron de diferentes fuentes como es la teórica, estudios realizados, y la fuente de información de la base de seguimiento a graduados desde el periodo 2011 hasta el 2019.

Muestra		Una vez
Períodos	Graduados que forman parte de la base de datos de seguimiento a egresados.	
Periodo 2011	8	
Periodo 2012	19	
Periodo 2013	17	
Periodo 2014	11	
abril 2015- sep 2015	13	
oct 2015- marzo 2016	14	
septiembre 2016 - febrero 2017	26	
octubre 2016 - marzo 2017	6	
abril 2017 – septiembre 2017	9	
octubre 2017 - marzo 2018	6	
octubre 2018 - marzo 2019	4	
abril 2019 – septiembre 2019	2	
Total	132	

realizada las fundamentaciones teóricas se procede a identificar la información necesaria de los informes de seguimiento a graduados para poder clasificar la información por periodos acorde a cada variable y posteriormente proceder a la interpretación, donde se culmina con la significación de la información obtenida y los alcances teóricos, acorde al análisis derivado desde la estructura del marco teórico de la presente investigación. Por último, se realiza la explicación, en función de dar respuesta, en post de la información recogida, en cómo se da respuesta a la pregunta que inicio la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizará un análisis estadístico - descriptivo de los datos obtenidos en cada período académico en base a la variable de Empleabilidad y Situación laboral de los graduados de la Carrera de Cultura Física.

Graduados se encuentran trabajando

Tabla 5.-

Graduados se encuentran trabajando

Periodo 2011- 2014				
Periodo	2011	2012	2013	2014
Graduados	8	19	17	11
Total	55			

Tabla 6.-

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	45	82%
NO	10	18%
Total	55	100%

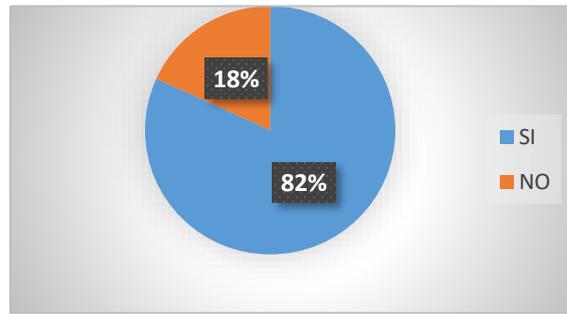


Figura 1

Durante el periodo 2011 al 2014 según datos reflejados en el informe de seguimiento a graduados menciona que la empleabilidad en los egresados ha sido considerada gracias a los conocimientos y habilidades obtenidas dentro de la UNACH la mayoría se encuentran aplicando dichos conocimientos en sus labores actuales y en consecuencia de estos resultados su estadía en sus lugares de trabajo es satisfactorio. Las situaciones laborales de los egresados durante esos periodos revelan que el 82% se encontraban trabajando y un 18% no logro acceder a una oferta laboral durante esos periodos, unos por falta de experiencia, otros por actividades dedicadas al hogar.

Periodo Académico

Periodo	Graduados
abril 2015- septiembre 2015	13

Tabla 7.-

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	4	31%
NO	9	69%
Total	13	100%

Tabla 8.-

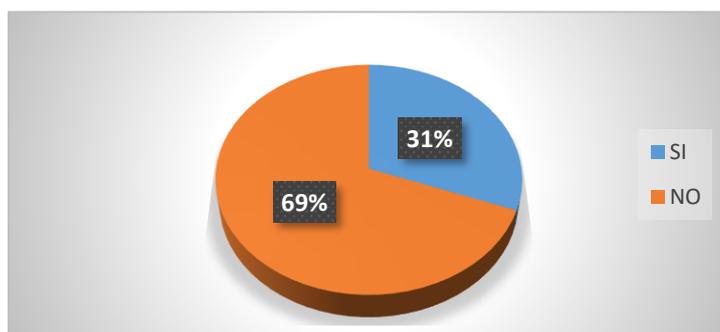


Figura 2

En el presente periodo académico existieron 13 graduados, en relación a su empleabilidad se hace mención que encontraron trabajo hasta un lapso de un año de encontrarse graduados, se puede observar que la situación laboral del 31% si se encontraban con un empleo, 3 graduados como docentes y 1 auxiliar de servicios, mientras que el 69% no se encontraban trabajando, muchos de ellos mencionaron por falta de oportunidades y por dedicarse a realizar actividades de negocio propios en otras áreas.

Periodo Académico

Periodo	Graduados	Encuestados
octubre 2015- marzo 2016	14	11

Tabla 9.-

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	6	55%
NO	5	45%
Total	11	100%

Tabla 10

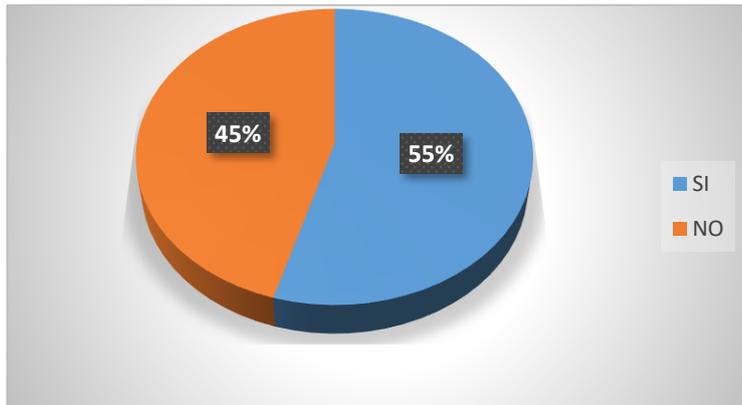


Figura 3

Dentro del presente periodo académico se puede observar que existieron 14 graduados, pero solo 11 profesionales participaron en la encuesta de seguimiento a graduados, en relación con su empleabilidad y situación laboral se observa que el 55% si se encontraba con el acceso a un trabajo remunerado, desempeñándose como docentes y entrenadores, mientras que el 45% no tenía acceso a un trabajo remunerado por dos razones, no lograron encontrar una oportunidad laboral y otros se dedicaron al hogar.

Periodo Académico

Periodo	Graduados	Encuestados
septiembre 2016 - febrero 2017	31	26

Tabla 11

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	11	42%
NO	15	58%
Total	26	100%

Tabla 12

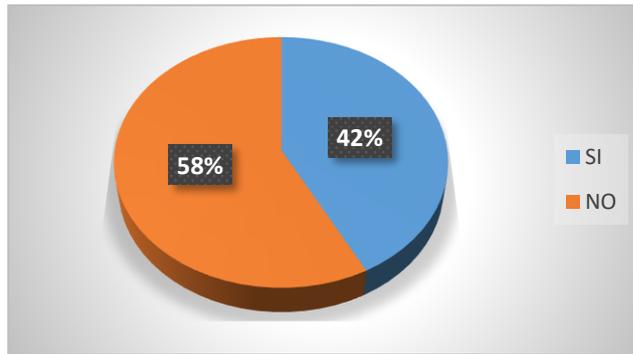


Figura 4

En el presente periodo académico se graduaron 31 estudiantes de los cuales solo participaron 26 graduados en la encuesta de seguimiento a graduados, quienes según datos que se ven reflejados en el informe en relación a su empleabilidad indica que el tiempo que tardaron los graduados en conseguir su primer empleo relacionado con la profesión, del 42% que si se encontraba trabajando la mitad de ellos lo hicieron antes de graduarse, lo cual refleja la aceptación de los profesionales de la carrera en el mercado laboral. Mientras que una mayoría que se refleja con el 58% no lograron acceder a una oferta laboral.

Periodo Académico

Periodo	Graduados	Encuestados
octubre 2016 - marzo 2017	37	6

Tabla 13

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	4	67%
NO	2	33%
Total	6	100%

Tabla 14.

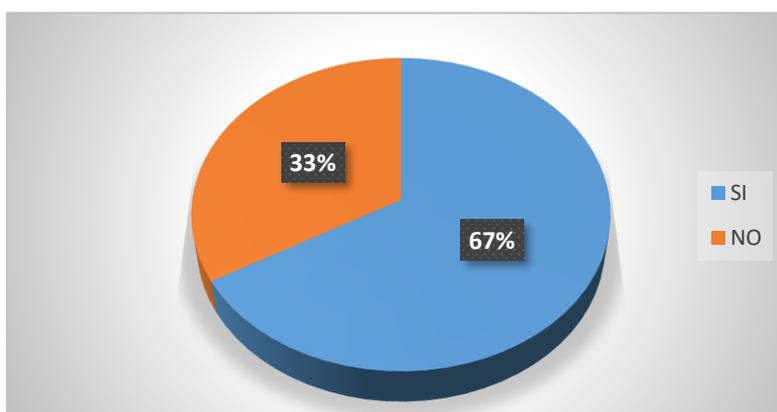


Figura 5

Se puede observar que el presente periodo académico que de 37 graduados solo 6 profesionales participaron en la encuesta de seguimiento a graduados, por esta razón solo se reflejan los datos de ese grupo, un 67 % que corresponde a 4 profesionales si se encontraban con un trabajo mientras que el 33% que corresponde a 2 graduados no se encontraban realizando ningún trabajo remunerado relacionado a la carrera.

Periodo Académico

Periodo	Graduados
abril 2017 – septiembre 2017	9

Tabla 15

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	3	33%
NO	6	67%
Total	9	100%

Tabla 16

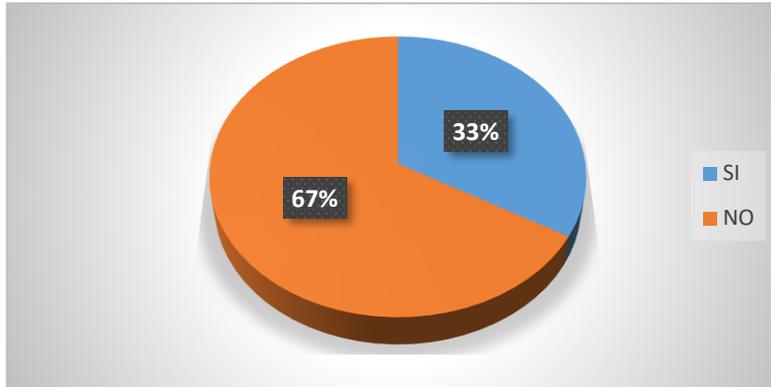


Figura 6

En el presente periodo académico se graduaron 9 personas, según datos registrados en la encuesta de seguimiento a graduados mencionan que del 33% que corresponde a 3 graduados encontraron trabajo entre los 0 - 6 meses después de graduarse lo cual refleja la aceptación de los profesionales de la carrera en el mercado laboral, desempeñándose como entrenadores, técnico docente y motivador, mientras que el 67% de graduados no lograron acceder a una oportunidad laboral y decidieron emprender en otras actividades.

Periodo Académico

Periodo	Graduados
octubre 2017 - marzo 2018	6

Tabla 17.-

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	5	83%
NO	1	17%
Total	6	100%

Tabla 18.-

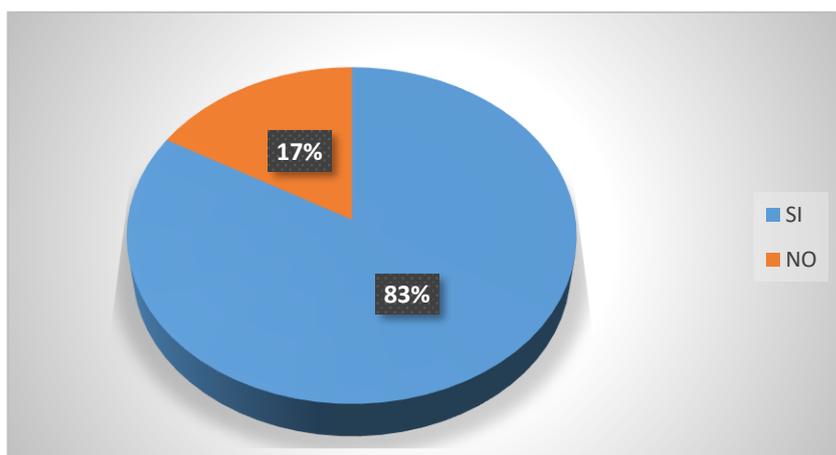


Figura 7

Se puede observar dentro del presente periodo académico que se graduaron 6 profesionales de los cuales el 83% corresponde a 5 profesionales que, si lograron acceder a un trabajo remunerado acorde a su carrera en el cual ha podido desarrollar diferentes habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica, mientras que el 17% que corresponde a un profesional que logro acceder a una oportunidad de empleo durante el periodo indicado.

Periodo Académico

Periodo	Graduados	Encuestados
octubre 2018 - marzo 2019	9	4

Tabla 19.

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	1	25%
NO	3	75%
Total	4	100%

Tabla 20.-

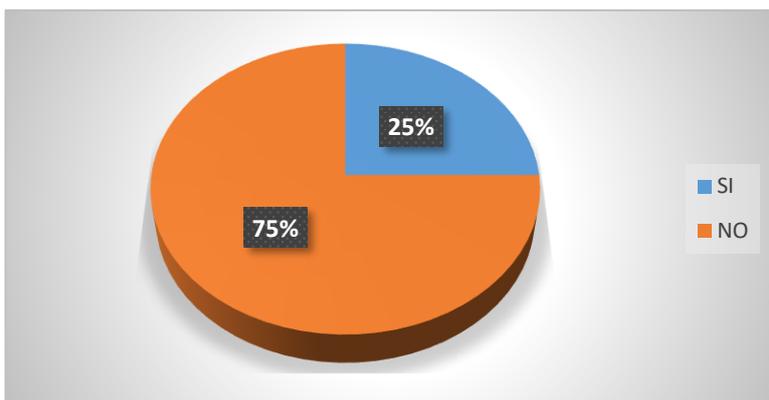


Figura 8

En el presente periodo académico se graduaron 9 profesionales de los cuales solo 4 decidieron participar de la encuesta a graduados, reflejando que el 25% que corresponde a 1 profesional se encontraba con un trabajo remunerado acorde a su profesión, mientras que el 75% que corresponde a 3 profesionales no lograron acceder a una oportunidad laboral, no existían plazas disponibles, la experiencia otro factor y se dedicaron a realizar otras actividades.

Periodo Académico

Periodo	Graduados
abril 2019 – septiembre 2019	2

Tabla 21.-

Empleabilidad y Situación Laboral

Alternativa	Graduados	Porcentaje
SI	1	50%
NO	1	50%
Total	2	100%

Tabla 22.-

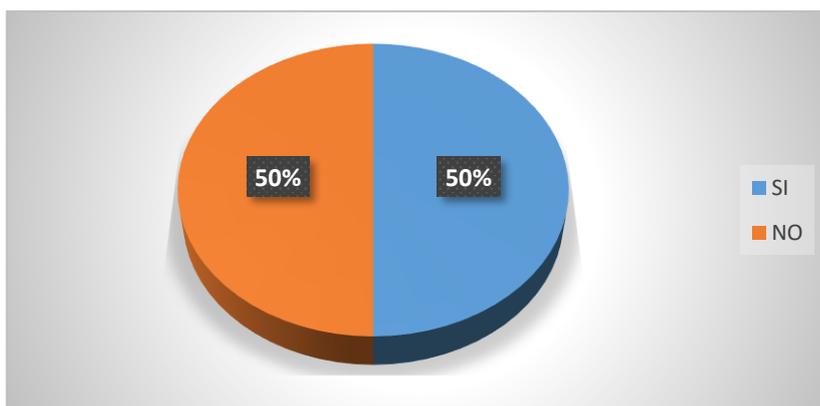


Figura 9

Dentro del presente periodo académico se graduaron 2 personas, reflejando que el 50% que corresponde a 1 profesional se encontraba con un trabajo remunerado acorde a su profesión, mientras que el 50% que corresponde al profesional no logro acceder a una oportunidad laboral, según los datos que se encuentran disponibles en los informes a seguimientos a graduados.

Discusión

Es importante hacer alusión que de los resultados obtenidos en la presente investigación se identifican claramente el número de graduados por periodo académico que se encuentran ejerciendo su profesión en base a un trabajo remunerado, mientras que existe un número representativo de graduados que no lograron acceder a una oportunidad laboral como se puede observar en la siguiente tabla No. -23.

Informe seguimiento a graduados

Períodos	Graduados	Con Empleo	Sin Empleo
2011 2014	55	45	10
abril 2015- septiembre 2015	13	4	9
oct 2015- marzo 2016	14	6	5
septiembre 2016 - febrero 2017	26	11	15
octubre 2016 - marzo 2017	6	4	2
abril 2017 – septiembre 2017	9	3	6
octubre 2017 - marzo 2018	6	5	1
octubre 2018 - marzo 2019	4	1	3
abril 2019 – septiembre 2019	2	1	1
Total	132	80	52

Tabla 23.-

Durante el periodo académico 2011 al 2014 se observa claramente que existe el mayor número de graduados el mismo que se encuentra representado por un 49% a diferencia del periodo 2019 que solo existen 2 profesionales, es importante dar a conocer que sucede con los profesionales la oferta laboral no es extensa por esa razón el número de profesionales que acceden a la carrera es una minoría claramente reflejado en 1% en el año 2019.

Según datos revelados en los informes de seguimiento a graduados, en periodos anteriores se daba prioridad a que los estudiantes desarrollen sus conocimientos y habilidades adquiridas en la UNACH, existía más compromiso de vincular a los recién graduados a empresas publica o privadas para que accedan a una oferta de empleo, muchos estudiantes que realizaban prácticas en diferentes instituciones podían acceder de forma más rápida a un empleo en el mismo lugar.

Fuente: Informe seguimiento a graduados

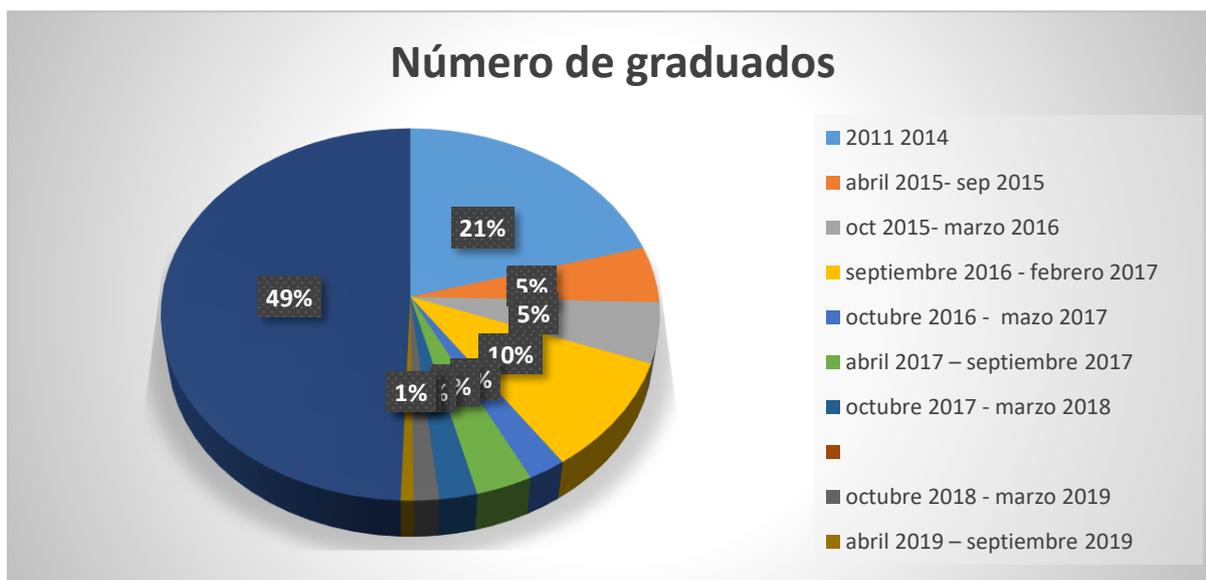


Figura 10

Por otro lado, cuando se habla de empleabilidad, se hace reseña principalmente a la obtención de empleo por cuenta ajena, pero sin embargo la cantidad de resultados combinan que la empleabilidad también hace referencia al autoempleo que se da en forma general en todo el mundo, este término recoge varios aspectos definiciones y conocimientos en relación

con el empleo y mantiene otras interpretaciones según el punto de vista de quien a él se relate: sociedad, gobierno, empleadores, jóvenes y académicos (Lantarón, 2016).

Según lo manifestado anteriormente se hace alusión que desde el periodo académico 2011 hasta el 2019 el 61 % de los graduados lograron acceder a un trabajo remunerado, algunos después de 6 meses de graduarse mientras que otros esperaron hasta 12 meses para poder obtener una oportunidad de trabajo, es importante mencionar que existen profesionales que se abrieron camino de forma propia, crearon sus empresas para poder ejercer su profesión.



Figura 11

La situación laboral cabe resaltar, que afecta a aquellos profesionales que ya están dentro del mercado laboral, por tal son aquellos trabajadores que deben preocuparse no solamente de un buen desempeño laboral sino también alarmarse por conservar su fuente de trabajo, debido a la constante competencia por un puesto de trabajo estable (Ibarra, 2015).

Después de lo expuesto, es significativo preguntarse qué sucede con el 39% que no logro acceder a una oportunidad laboral, según los datos revelados en los informes de seguimiento a graduados se hace mención que a muchos profesionales se les negó la oportunidad por falta de experiencia, existían oportunidades fuera de su ciudad natal, y no podían cambiar de residencia, se dedicaron a actividades del hogar, y paso el tiempo y no lograron incorporarse al ámbito labora

Si en algún momento realizan un trabajo remunerado no es relacionado a su profesión sino a otras actividades que no tienen nada que ver, manifestando que la situación laboral en nuestro país es muy competitiva, y que es importante que el seguimiento a graduados que se realiza sea con el objetivo de vincularlos laboralmente y mejorar la oferta académica.

Correlación de variables

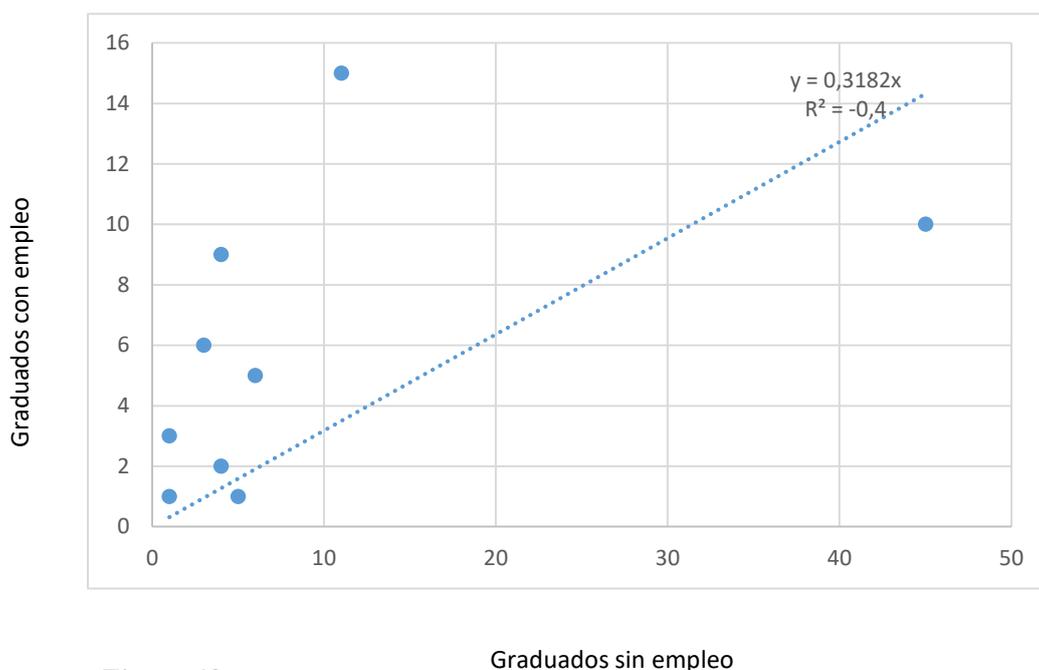


Figura 12.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con el análisis realizado en el programa sps se ha podido evidenciar que existe una correlación de Pearson de 0.48**, con una significancia de 0.000, aludiendo que la empleabilidad de los graduados durante el periodo académico 2011 al 2019 si se encuentra afectando a la situación laboral de los recién graduados, identificando en cada periodo un alto porcentaje de graduados con un empleo, pero es importante dar un análisis profundo sobre que sucede con los estudiantes que no lograron acceder a una oportunidad laboral.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se concluye que durante los periodos académicos desde el año 2011 al 2019 existen diferentes porcentajes de graduados, determinando un grado bajo de empleabilidad, debido a que no fue equitativa para todos.
- La situación laboral de los recién graduados ha sido de difícil acceso al ámbito laboral por diferentes razones como falta de experiencia, requisito que solicitan en las empresas privadas como públicas, mucha competencia profesional, por esta razón la situación laboral se ve afectada
- La empleabilidad y la situación laboral de los recién graduados se ha visto afectada desde el momento que presentan la necesidad de acceder a una oportunidad laboral, pueden tener el conocimiento, habilidades, aptitud, pero por falta de experiencia que es un punto muy amplio y de debate el momento de contratación que se encuentra afectando la situación laboral. Mediante la correlación de Pearson se ha logrado identificar que existe una correlación directa entre las dos variables, es decir la empleabilidad tiene que ver directamente sobre la situación laboral de los recién graduados.

5.2 Recomendaciones

- Que exista mayor compromiso por parte de la Universidad Nacional de Chimborazo para que el seguimiento a graduados sea más efectivo en la vinculación laboral.
- Incrementar más horas de prácticas y vinculación a la malla curricular con la finalidad de que los estudiantes adquieran más experiencia, y competitividad y puedan desenvolverse de mejor manera en el ámbito laboral ya sea en empresas públicas o privadas.
- Realizar acuerdos con diferentes instituciones públicas y privadas para que los estudiantes graduados tengan mayor facilidad al momento de aplicar a una determinada área de trabajo.

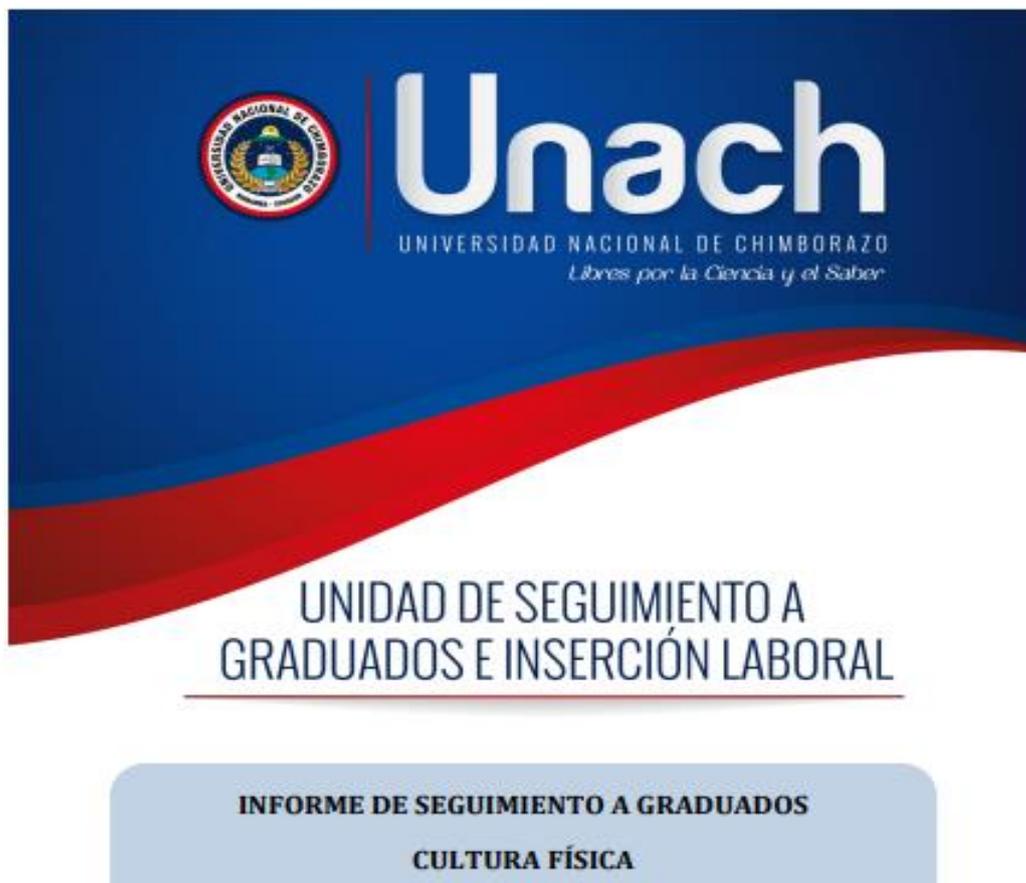
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De Jesús , M., & Ordaz , M. G. (2012). El Significado del Trabajo: Estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Escuela de Psicología Universidad Central de Venezuela*, 64-77.
- Mejía Ruales, K. D. (2021). SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE TERAPIA . *Trabajo de Grado previo a la obtención del título de licenciatura en Terapia* , 95.
- Muñoz Aguirre, C. B. (2020). Función de la empatía en el trabajo de psicólogos y psicoterapeutas. *Revista Cientific*, 5., 146 -164.
- Aguilar, M. (2003). Características DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR ,ALA LUZ DEL MODELO DE FORRIER Y SELS. *ALA LUZ DEL MODELO DE FORRIER Y SELS*, 21.
- Barrado, A. R. (2016). empelabilidad . *DERECHOS LABORALES Y EMPLEO: UN ANÁLISIS CUALITATIVO*, 45.
- Beltran Andrade , E. I. (2015). SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN LOS DISTRITOS. *Tesis*, 81.
- Buron , & Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Consejo Económico y Social.
- CAMPOS QUIROGA,, P. (2019). Estrategia para mejorar el desempeño académico de los estudiantes de nuevo . *Revista de ciencias de la educacion*, 27-34.
- Caro-Vines , P. E. (2018). Ocupación: Saberes desde la praxis de Terapeutas Ocupacionales con mayor trayectoria en la Región de la Araucanía. *Revista Chilena*, 55-72.
- Castillo Sarabia, J. C. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14, no 1.
- Ceballos, J. L., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. 33, no 144, p.
- Cuadrado , P. (2018). El concepto de trabajo en Marx. *trabajo de fin de grado*.
- Díaz, L. (2017). Alternativa para incrementar la ocupación del tiempo libre de los adolescentes entre 12-14 años a través de las actividades recreativas comunitarias. *Tesis*.
- Fernandez , M., & Quintero , N. (2017). *Revista Venesolana de Gerencia* , 56-74.

- Gaston , I. R. (2019). *Empleabilidad hoy: habilidades esenciales*. Madrid: Plaza y Valdés.
- Gomes , M., & Martinez , M. A. (2015). EXPERIENCIAS DE EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS (AS) DE PSICOLOGÍA. *EXPERIENCIAS DE EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS (AS) DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAN*, 227.
- Hammoun , G. (2015). Satisfacción Laboral. *Universidad Nacional de Cuyo*.
- Hernández-Fernaud, E. R.-S.-D. (2015). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 131.
- Huanca, M. (2020). Habilidades que insiden en la empleabilidad de los profesionales de administracion de empresas. *Articulo cientifico para optar por la licenciatura de administración de empresas*, 113.
- Ibarra, S. (2015). La situacion laboral de los periodistas de la fuente policiaca. *Tesis*, 93.
- Inec. (2018). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Inec. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- INEC. (Septiembre de 2021). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-septiembre-2021/>. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-septiembre-2021/>.
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. . *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.
- Linares, L., & Cordova , A. I. (2020). INDICADORES DE EMPLEABILIDAD: DE LA INCLUSION AL DESARROLLO DE LAS CARREARAS LABORALES. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía*, 365-387.
- Lopez, M. (2012). La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo en los egresados y resien graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Tecnica de Ambato. *Trabajo de investigacion previo ala obtencion del Titulo de Ingeniera de Empresas*, 117.
- López, T. T. (2019). . El concepto de trabajo vivo desde el marxismo latinoamericano. *Notas a partir de la obra de Enrique Dussel y Álvaro García Linera*.
- Neffa, J. C., & Tupac, D. (2005). *Actividad, empleo y desempleo conceptos y definiciones*. PIETTE del CONICET, UBA y UNLP.
- Nicomedes, E. N. (2018). TIPOS DE INVESTIGACIÓN. *CORE*, 4.

- OIT. (2013). Guía de prácticas establecidas en todo el sistema de control de la OIT. *Organizacion Internacion de Trabajo*, 34-45.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- ORMAZA VEGA , G. M. (2015). “ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA . *Tesis previa a la obtención del título de Licenciatura en Terapia Física* , 65-72.
- Perez , F., & Espinosa , D. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una. *CienciAmerica*, 98-112.
- PÉREZ SÁINZ, J. P., & MORA SALAS, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal . *Desigualdades estructurales y dinámicas*, 24-32.
- Perez, J. (2012). *Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valorarlas, medirlas y caracterizar a las personas. Avanzada Científica*. vol. 15, no 1, p. 74-92.
- Rodríguez-Rodríguez Fernando, C.-M. C.-G.-U. (22 de Marzo de 2018). *Comparación de los niveles de actividad*. Obtenido de ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v146n4/0034-9887-rmc-146-04-0442.pdf>
- Rojas , G. (2017). Entre la conversación y el diálogo: algunos aspectos para la escucha. *Enunciacion* , 189-201.
- Sanches, T., Gabriela, M., & Vargas, G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166.
- Serrano, J. C. (2018). Asociación entre la ocupación laboral y la indiferencia al tratamiento odontológico en adultos mayores de 65 años, de la parroquia Hermano Miguel. *Bachelor's thesis*.
- Temkin, B., & Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida ;el caso en mexico. *Estudios Sociológicos XXXVI*, 108.
- Vico Vico, I. (2021). EL PROCESO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO. OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EUROPA. *Jaén: Universidad de Jaén*, 1.
- Vílchez-Román, C. R.-M.-H. (2020). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y administración*, 65(1).

ANEXOS



Análisis-Encuesta Seguimiento a Graduados (versión 2.0), CULTURA FÍSICA.

De acuerdo a los registros ingresados en la Encuesta se contará con una muestra de 55 encuestados de un total de 62 graduados durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014 (88.71% de la población de graduados durante el periodo 2011 - 2014), de la carrera de Cultura Física.

Tabla 1: Encuestados Cultura Física		
Año	Frecuencia	Porcentaje
2011	8	14,5
2012	19	34,5
2013	17	30,9
2014	11	20,0
Total	55	100,0

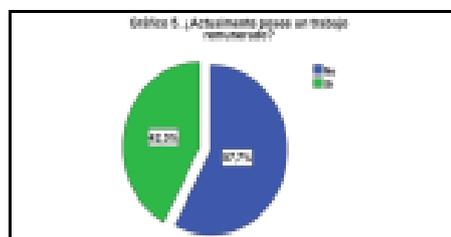
Análisis Encuesta Seguimiento a Graduados CULTURA FÍSICA

Tabla 1: Encuestados			
Periodo	Total Graduados	Encuestados	Porcentaje
Septiembre 2016 – Febrero 2017	31	26	83,87
Total	31	26	83,87

III. Empleabilidad

i. ¿Actualmente posee un trabajo remunerado?

Tabla 12: Posee un trabajo remunerado		
	Frecuencia	Porcentaje
No	15	57,7
Si	11	42,3
Total	26	100,0



Se tiene que el 57,7% no posee en la actualidad un trabajo remunerado mientras que el 42,3% posee un trabajo remunerado, siendo los cargos que desempeñan los siguientes:

Tabla 13: Cargo que desempeña		
	Frecuencia	Porcentaje
Chofer	1	9,1
Docente	3	27,3
Entrenador	6	54,5
Vendedor	1	9,1
Total	11	100,0

Tabla 14: Si no posee un trabajo remunerado, indique la razón		
	Frecuencia	Porcentaje
No encuentro trabajo acorde a mi profesión	15	100,0
Total	15	100,0

La Tabla 14, indica las razones por la cual los graduados no poseen un trabajo remunerado.

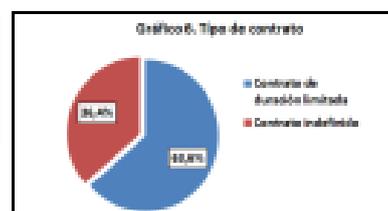
ii. Información de la empresa/institución donde trabajan

A continuación se muestra la lista de las Instituciones públicas y privadas donde los profesionales de Cultura Física, laboran en la actualidad.

Tabla 15: Nombre de las instituciones donde laboran actualmente los graduados.	
Instituciones Públicas	Instituciones Privadas
Unidad Educativa Marista Macará	Liga Deportiva Cantonal de Suscal
	U.E. Santa Mariana de Jesús
	Junta Parroquial de Lican

iii. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?

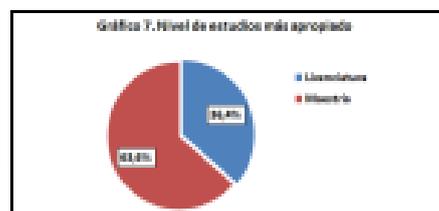
	Frecuencia	Porcentaje
Contrato de duración limitada	7	63,63
Contrato indefinido	4	36,36
Total	11	100,0



El tipo de contrato indicado es bajo contrato de duración limitada 63,63%, contrato indefinido 36,36%, es importante mencionar que estos porcentajes son calculados en base a los graduados que señalaron que actualmente poseen un trabajo remunerado (Tabla 1.2).

iv. ¿Cuál es el nivel de estudios más apropiado para el trabajo que está desempeñando?

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura	4	36,36
Maestría	7	63,63
Total	11	100,0



Según el criterio de los graduados de la carrera de Cultura Física, el nivel más apropiado para desempeñar sus actividades en sus labores actuales es el de una licenciatura el 36,36%; una Maestría con 63,63%.

v. ¿En qué medida usa los conocimientos y habilidades adquiridas en la universidad en su trabajo actual?

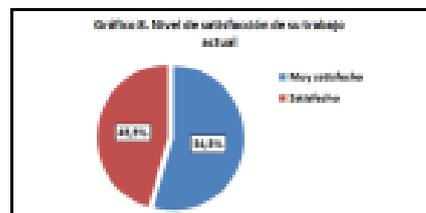
Estadísticos		
N	Válido	11
	Perdidos	0
Media	4,36	
Moda	4	
Desviación estándar	,809	
Mínimo	3	
Máximo	5	

En una escala de 1 a 5 sabiendo que 1 es nada y 5 mucho, los graduados han señalado que los conocimientos y habilidades que adquirieron en la Universidad Nacional de Chimborazo lo usan y aplican con una media de 4,36.

En general los graduados han calificado con un mínimo de 3 y un máximo de 5 el uso de los conocimientos adquiridos.

vi. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de su trabajo actual?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	6	54,5
Satisfecho	5	45,5
Total	11	100,0



Los profesionales que al momento se encuentran laborando han indicado que en un 54,5% se encuentran muy satisfechos y el 45,5% están satisfechos.