



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de
la Escuela Profesional de Educación Física de una
Universidad, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Silva Trigoso, Maria Soledad (orcid.org/0000-0003-1237-6227)

ASESORES:

Mg. Medina Gamero, Aldo Rafael (orcid.org/0000-0003-3352-8779)

Mg. Solís Toscano, José Luis (orcid.org/0000-0002-5489-1705)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi amado Papá en el cielo, porque me enseñó a luchar en la vida y a mi prima Elena por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a mi precioso Dios por su provisión y fortaleza en cada momento, a mi hija por su compañía y apoyo continuo y a mi madre por su ánimo a seguir en este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	28
3.3 Población, muestra y muestreo	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Frecuencia, porcentaje de las variables de estudio</i>	33
Tabla 2. <i>Frecuencias y porcentajes en las dimensiones Gestión Curricular</i>	34
Tabla 3. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	35
Tabla 4. <i>Resultados de correlación entre las dos variables</i>	36
Tabla 5. <i>Correlación de las dimensiones de estudio</i>	37

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión curricular y oportunidades laborales en los egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022. La metodología básica fue el enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, con diseño no experimental. La muestra se realizó con una población de 100 egresados de Educación Física de una universidad de Lima. Además se empleó dos cuestionarios para las variables gestión curricular y oportunidades laborales con una confiabilidad de 0.76 por ciento para la primera variable y 0.80 por ciento para la segunda variable. En cuanto a la recolección de datos se usó el programa SPSS. Se tuvo como resultado de la muestra un nivel de sig. bilateral de $<.001$ y una correlación de 0.712 la cual demuestra ser positiva muy alta. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación entre gestión curricular y oportunidades laborales

Palabras clave: Gestión curricular, oportunidades laborales, educación física, formación permanente, gestión recreativa.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between curriculum management and employment opportunities for graduates of the Professional School of Physical Education of a Public University of Lima, 2022. The basic methodology was the quantitative approach, with a correlational level, with a non-experimental design. The sample was carried out with a population of 100 Physical Education graduates from a university in Lima. In addition, two questionnaires were used for the variables curriculum management and job opportunities with a reliability of 0.76 percent for the first variable and 0.80 percent for the second variable. The SPSS program was used for data collection. The result of the sample was a bilateral sig. level of $<.001$ and a correlation of 0.712, which shows a very high positive correlation. Therefore, it was concluded that there is a relation ship between curriculum management and job opportunities.

Keywords: Curriculum management, job opportunities, physical education, lifelong learning, recreational management.

I. INTRODUCCIÓN

En muchas culturas, la educación, el empleo y el matrimonio son pilares fundamentales. Para que los jóvenes graduados tengan éxito en sus carreras, es crucial encontrar empleos deseables. La búsqueda de empleo se ve influenciada por diversos factores, tanto individuales como relacionados con las universidades a las que asistieron. Por ello se analizan los factores que afectan a los jóvenes graduados dividiéndolos en dos categorías: reputación de la universidad y factores individuales como género y carrera elegida. Se revelan efectos marginales significativos de la reputación de la universidad, el género y la carrera, en la búsqueda de empleo en algunos países se ve limitado por estos aspectos. (Kong & Jiang, 2011).

En consecuencia, sin comprometer los principios académicos, Abas-Mastura & Imam (2013) argumentaron que las instituciones deberían demostrar un mayor compromiso para desarrollar la experiencia generalizada que los graduados pueden transferir a cualquier entorno laboral en el que se encuentren después de graduarse. Lo que se quiere decir con esto es que, se necesita que se desarrollen no solo habilidades específicas del tema, pero también habilidades ocupacionales para convertirlos tanto en generalistas y experto. Para Bailey (1997), la preparación y el ejercitamiento de estas habilidades genéricas son de acorde con las necesidades salientes de una economía mundial en los trabajos de gran rendimiento.

Como resultado de estos años vividos en pandemia tuvimos que reinventarnos y la tecnología a formado parte de nuestro día a día hasta la actualidad y seguir por el resto de la vida con avances nunca antes visto. Mercado et al. (2019) Asimismo requiere que se impulsen a la innovación de la tecnología, abordar al estudiante a buscar un desarrollo integral con alternativas de salidas en situaciones de cambios problemáticos, y propiciar soluciones inmediatas sin dejar la continuidad de lo planificado.

Para los egresados de la carrera de Educación Física, se busca que tengan una preparación en la cual aprendan a motivar a sus estudiantes de todas las edades a aprender a tomar muy en cuenta el estado de su salud y adopten decisiones que apunten a un estilo de vida, en cuanto a los alimentos que consume, el ejercicio físico y por sobre todo en qué y cómo ocupa su tiempo libre, el desarrollo

y mantenimiento de sus capacidades físicas, para la mejora de la salud mental que es un tema que crece como una bola de nieve, de tal modo que disminuyan las enfermedades que no se traspasan. Que se fomente la advertencia y la responsabilidad del cuidado propio, se trata más bien de sacar formadores de las habilidades motrices, sociales y de la salud, por lo tanto, lo importante está en aplicar las enseñanzas que las personas se mantengan saludables al margen de que sean o no deportistas (Moreno y Álvarez, 2022)

La preparación de profesores en educación física, ha sido criticada a lo largo del tiempo, tanto en lo pedagógico como en las universidades. Aunque se han mejorado los programas de formación, sin embargo en investigación su eficacia es limitada Metzler & Tjeerdsma, (1998) por ello se enfoca en las motivaciones y creencias de los estudiantes graduados respecto a la enseñanza. Muchos de los egresados que están en transición de carrera, valoran más enseñar a los niños que su propio entrenamiento.

Consideran que su papel es ser modelos activos, fomentar la participación y promover el alcance del ejercicio físico. Por ello es importante analizar la literatura sobre socialización ocupacional y se exploran estrategias para maximizar el impacto de los planes de instrucción docente, especialmente cuando las convicciones de los estudiantes no se alinean con el programa, esto de acuerdo con (O'Bryant et al., 2000).

Por otro lado, los egresados de esta carrera tienen que contar con un amplio mercado laboral que satisfaga sus expectativas de vida, asimismo, tener acceso a centros de trabajos con estructuras atractivas, materiales que amplíen y favorezcan las enseñanzas, lamentablemente en esto no se invierte, ni mejora, ni se da la debida importancia, al añadir a ello la desmotivación para continuar (Didriksson, 2017).

El autor finlandés nos da un panorama de como se ve al docente en su País y la diferencia que hay entre los países latinos, en este caso se tomó a México, lo que se puede aprender de ello es ver la crisis educativa en diferentes situaciones nacionales, la manera de cómo se da la educación, es que a lo largo de los años nada cambia, en cuanto a la remuneración que reciben los maestros de la misma manera y a eso le sumamos la falta de valoración social.

En cuanto a la gestión curricular que continúan planos no diferenciados según la realidad y necesidad que se ve a nivel de México, pero también en otros países latinos el menciona que se recorre como de “salvataje” donde cada ególatra de sus especialistas no piensan en la mejora sino en ellos mismos y tienen el control del sistema educativo. A diferencia de Finlandia quienes más bien se motivan la confianza y la obligación de cada maestro a quien se distingue, se eleva sin exigirle ni forzarle a rendir cuentas y son muy bien remunerados.

Cada escuela debe garantizar que sus estudiantes adquieran el contenido fundamental antes de avanzar en su formación. Los administradores deben comprender dónde y cuándo se entrega cada componente del plan de estudios, para realizar ajustes adecuados y asegurar una cobertura completa y oportuna del material. Estos ajustes se basan en las evaluaciones de aprendizaje de los estudiantes, cambios en las prioridades y avances en el conocimiento.

Una comprensión clara y una visión general del plan de estudios son importantes para identificar posibles brechas y superposiciones en la experiencia del estudiante, y son fundamentales en la evaluación del programa. Además, los currículos escolares desempeñan un papel crucial en la garantía de que los estudiantes estudien el contenido necesario para obtener licencias locales o federales, como lo requieren los organismos de acreditación esto de acuerdo con (Jacobs *et al.*, 2005).

De tomar en cuenta el curso con seriedad, se incluirían mucho más temas de interés como lo dice en el artículo Quennerstedt (2019) toma el documento de la conferencia académica de 2018 en una de las actividades anuales en las conferencias organizadas por la Asociación Británica de Investigación Educativa (BERA), el Grupo de Interés Especial (SIG) del estudio del movimiento humano y la y la enseñanza de la disciplina deportiva cuyo propósito es intercambiar ideas de dos conceptos que se relacionan entre sí.

Salud y aprendizaje en lo cual explica lo que se debe enseñar a los estudiantes de todos los niveles, como se debe influir a través del curso de Educación Física a nivel mundial, para concientizar a que no es deporte sino alistarlos para que reconozcan una cultura para la salud con la mira a una concientización social. De este modo se tengan la facultad de observar las diferencias económicas y socioculturales las cuales nos dan las posibilidades para

vivir vidas saludables y que el mantenerla conlleva a una mejora en la economía de nuestro entorno. Es por ello que las universidades deben incluir más contexto acerca de un estilo de vida con salud, que del deporte en sí.

Se tiene como ejemplo en el Perú igualmente que existen estas debilidades, es la deficiencia en el trabajo en equipo, todos parten por su lado sin llegar así a un bien común a favor de sus pobladores. Como resultado de esto se puede notar los diferentes empleos e insatisfacción de los estudiantes de esta carrera al salir al campo laboral pues se ven afectados, las universidades dentro de su malla curricular no es innovadora, atractiva e investigadora.

Espinoza *et al.* (2021) En Junín asumieron esta responsabilidad en la universidad de esta región vio que en los centros de estudios superiores debe existir la empleabilidad y rentabilidad de egresados tanto en Huancavelica, Cerro de Pasco, Huánuco y Ayacucho. Al revisar cada profesión encontraron que los que culminaron las carreras de Ingeniería de Construcción, Sanitaria y Arquitectura en cuanto a remuneración son los mejores pagados, otras carreras como Derecho, Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de igual manera son de gran estima, y dentro de aquellos profesionales con más bajos ingresos se encuentran las profesiones de educación inicial, primaria, secundaria, informática, artes y educación física.

Por ello, se debe estructurar de una manera adecuada los lineamientos curriculares con la finalidad de alcanzar un aprendizaje significativo; por otro lado, los egresados de las diversas carreras de educación deben capacitarse para su mejora profesional y laboral. Espinoza *et al.* (2021) concluyen que las oportunidades laborales y la rentabilidad se acrecienta a medida que los egresados cuenten con competencias y habilidades que las universidades ofrezcan para los niveles de pregrado y posgrado

Lo que se quiere llegar es a la reflexión. Palomino (2022) nos habla de los desafíos de la educación en el Perú en cuanto al futuro, como se ve al País dentro de 10 años por ejemplo con la salud, economía, educación, investigación, tecnología, dentro de ello también la capacitación docente para la mejora continua, la investigación, evaluación y monitoreo permanente en las escuelas y centros superiores. Por todo lo mencionado no solo consiste en monitorear como un carácter fiscalizador, sino de aporte y apoyo para la mejora. Todo esto necesita la

inversión del estado lógicamente, porque la pregunta que también se hace el autor es que sería más productivo y ventajoso para el País.

Que el estado invierta en la mejora de la calidad de vida de la población para un país fructífero. Ahora si se piensa que solo es mejorar, capacitarse profesionalmente también se debe pensar en que además de ser un docente con motivación intrínseca, también se debe vivir de una economía que satisfaga las necesidades básicas, esto depende de varios factores que juntas hacen un todo, de lo que se espera para una labor efectiva como estudiantes.

Así nos dice Pashanasi *et al.* (2021) la ejecución laboral va de la mano con la satisfacción laboral y clima organizacional, sin embargo, para ellos sabemos que la capacitación va a impresionar al desarrollo laboral, pues los estudios fortalecen las capacidades en los que laboran y es una fortaleza para la institución a la que pertenece. Cabe resaltar que este estudio espera concientizar a docentes y egresados de la carrera de educación física, que apuesten por una calidad educativa porque en ellos descansa el futuro integral de los alumnos a quienes se deben.

Delgado (2019) en su estudio ve con importancia en que docentes de colegios estatales en el distrito de Independencia, en Lima Norte deberían tener cierto nivel de actividad física, no solo docentes del área sino de todas las áreas. Al realizar la encuesta se dio el resultado que un porcentaje alto estaban en una vida físicamente activos y que esto se debe mantener.

Por lo tanto, la praxis del movimiento físico debe estar presente en todo y todos como parte de la forma de vivir saludable. Esto tiene que ver con un compromiso organizacional con la universidad para que más estudiantes de docencia sean requeridos en todos los locales de la educación en todos los niveles, empresas, municipalidades, etc. Además, tenemos el Currículo Nacional de Educación Básica del Perú que son las columnas principales para la alineación de los futuros especialistas.

Freud y Guerrero (2020) señalan en el curso de educación física, es la fuente del desarrollo integral donde busca que los docentes guíen a sus estudiantes a un estilo saludable y que a su vez se fomente a la guía de que se desenvuelvan de manera eficiente las habilidades motoras. A pesar de que la normativa enfatiza en que la educación física debe ser de calidad no ha sido atendida de la manera

que corresponde y que se tiene escrito en el currículo. En las Instituciones Educativas Emblemáticas de Lima los estudiantes entienden que los beneficios personales y sociales con el área de educación física aportan a la mejora de la salud, la convivencia, trabajo en grupo, etc.

Hoy en día los conflictos interpersonales en las clases son negativas y el educador de la educación física tomará como oportunidades de aprendizaje para el desenvolvimiento integral de los alumnos y guie a una manera de vivir con salud en cada parte de la vida del ser humano. Sin lugar a duda la labor del docente de ésta área es apasionante por todo lo que se puede lograr con los estudiantes desde los primeros años de vida hasta el final, por lo tanto las oportunidades laborales deben estar ligados a una satisfacción laboral, y como se puede lograr que esto vaya de la mano.

Es lo que explica Limaymanta y Turpo-Gebera (2021) dicen que los centros de labores deben de estar unido con lo que apasiona porque viene a ser parte de la vida de la persona. El autor explica de que una universidad de Lima, Perú analiza que tanto la gratitud, el lugar de trabajo, el resultado de su trabajo, las oportunidades van de la mano con la satisfacción laboral, por lo tanto, esto siempre se debe mejorar para el profesorado.

Por otro lado, el análisis del diseño curricular y el silabo de una universidad de Lima se encuentra que se debe mejorar de acuerdo a las necesidades sociales y con ello un mejor desempeño laboral de carácter innovador. Hoy en día el estudiante va en busca de nuevos conocimientos que le permitan abordar una variedad de campos laborales, que cada vez se innova, para ello las universidades en general no pueden quedarse desfasados.

El adquirir nuevos planes curriculares que apunten a las exigencias e inquietudes de los universitarios en este caso de la carrera de Educación Física, debe motivar el interés donde incluya desde la base de la educación regular en sus tres niveles, la educación básica alternativa, pero también la apertura a otro tipo de emprendimientos enfocados en el bienestar físico y como canalizar los pensamientos, como capacitar a las personas para la vida en salud, como también direccionar a la formación de deportistas calificados, teniendo como base lo primero en mención.

Es la preocupación que los seres humanos puedan desarrollarse de manera integral, para un buen desempeño laboral donde pueda ser un ser productivo, de valores, con la responsabilidad de asumir una vida saludable, moverse con inteligencia en la vida cotidiana y el deporte, sea un personaje socialmente activo y atractivo para la relación entre quienes laboran, viven y rodean en todo su entorno, cabe dar énfasis que el propósito de éste estudio es que la gestión curricular de las universidades se relacionen de manera integral con las oportunidades laborales que ofrecen al estudiante de la carrera.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como problemática general a las cuales responderá a lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre gestión curricular y las oportunidades laborales de Egresados de educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022? Como problemáticas específicas se verán las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre gestión curricular en su dimensión formación permanente y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre gestión curricular en su dimensión gestión recreativa empresarial y oportunidades laborales de egresados de educación Física de una Universidad Pública en Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre gestión curricular en su dimensión investigación ético social y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022?

La investigación se justifica teóricamente en buscar ampliar e innovar las teorías que demanden un cambio en la malla curricular pues existen temas tales como Psicomotricidad dirigida a la educación inicial, Actividad física dirigida al adulto mayor, gestión deportiva con nuevas tecnología aplicadas a la educación física del futuro, entre otros, e incrementar nuevos talleres con deportes y actividades recreativas novedosas.

Hoy en día la sociedad nos demanda innovaciones puesto que la tecnología avanza a grandes pasos por lo tanto el ámbito laboral se vuelve más competitivo y se necesita de nuevas estrategias atractivas para animar al ejercicio físico, el entretenimiento y el uso del tiempo muerto y sea más productivo, para ello debe existir una constante capacitación y preparación para rendir delante de las oportunidades en el mercado laboral y empresarial.

La justificación Metodológica por otro lado se sabe que no podemos avanzar, mejorar, e innovar sino se forman investigadores con sed de conocer, aprender, y ser capaz de promover más posibilidades y oportunidades de emprender nuevos caminos para incentivar a la rutina del deporte y el movimiento físico con propósito, e incentivar en el docente la curiosidad de indagar y producir. La justificación practica por tanto se contribuirá con instrumentos que aportará esta investigación.

Se empleará nueva metodología de análisis, preguntas y cuestionarios, que ampliaran la visión de la profesión. Se espera ayudar a que la gestión curricular mejorada e innovada aporte a que los estudiantes egresen con muchas posibilidades de laborar en distintos espacios. Los niveles educativos no son los únicos a quienes se puede llegar, donde además no se incluye el Nivel Inicial, pero existen empresas, clubes, academias de manera formal y con expectativas, en las cuales se contribuyan a la mejora del movimiento humano desde sus inicios. El ser humano a lo largo de su vida, se ha visto obligado a vivir con los avances tecnológicos, hoy en día el uso de los dispositivos son un instrumento muy útil.

Sin embargo lleva al aislamiento social y el sedentarismo, con ello múltiples enfermedades, por ello se debe buscar su uso más bien para dar salud de manera integral, por lo tanto, utilizaremos estrategias que nos ayuden a investigar y dar solución a ésta problemática, para que existan muchas más oportunidades laborales para todo educador, entrenador y especialista en Educación Física.

En este estudio el objetivo general es:

Determinar la relación entre gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022, juntamente con los objetivos específicos: Determinar la relación entre Gestión curricular en su dimensión formación permanente y oportunidades laborales de egresados en educación física de una Universidad Pública de Lima, 2022. Determinar la relación entre gestión curricular en su dimensión gestión recreativa empresarial y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022. Determinar la relación entre gestión curricular en su dimensión investigación ético social y oportunidades laborales en egresados de educación física de una Universidad Pública de Lima, 2022.

La hipótesis general presentada fue: Existe relación entre la gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en Educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: La primera es que existe relación entre gestión curricular en su dimensión formación permanente y oportunidades laborales de egresados en educación física de una Universidad Pública de Lima, 2022. La segunda es que existe relación entre gestión curricular en su dimensión gestión recreativa empresarial y oportunidades laborales de egresados en educación física de una Universidad Pública de Lima, 2022. Por último, existe relación entre gestión curricular en su dimensión investigación ético social y oportunidades laborales de egresados en Educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar este proyecto se encontró información de fuentes internacionales se consideró las variables de esta investigación:

Segovia (2021) plantea sobre cómo se encuentra la formación académica y en qué punto de satisfacción se encuentran respecto a las oportunidades laborales de los graduados del análisis. El proyecto es de tipo enfoque Teórico por ello la recolección de datos que se ve relacionado con los graduados y se llevó a cabo por medio de cuestionario, la población formada por los graduados. La muestra aplicada en esa investigación fue probabilística a 64 graduados se aplicó un cuestionario de 26 ítems. Como resultado los egresados exigen nuevas competencias para incursionar en ámbitos laborales.

El 95% de los graduados necesitan que se propongan materias de maestrías, diplomados, especialización, que sean de acorde con sus carreras. Para el 87,5% , la labor profesional en relación con empresas que realicen convenio apoyaría a afirmar el crecimiento del aprendizaje inculcada en la universidad. Una gran parte de egresados percibe una remuneración mensual básico la otra parte un sueldo menos que el mínimo y un porcentaje mínimo gana más que el sueldo mínimo, la gran mayoría de los encuestados afirma que busca trabajar dignamente y con remuneraciones justas, y seguros además de un ámbito laboral agradable y saludable.

Por tanto se muestra que los resultados dicen que los profesionales piden nuevas competencias para la inclusión dentro del ámbito laboral que esto lleva a la búsqueda de una mejor calidad de elaboración de la malla curricular en las instituciones superiores que permitan a los egresados mejores oportunidades laborales.

Owan *et al.* (2022) desarrollaron un estudio donde utilizó un modelo PLS-SEM para evaluar el impacto directo e indirecto de la gestión curricular en la viabilidad de los planes de posgrado. También se analizó el papel de la eficacia institucional como mediadora entre las variables predictores y de respuesta. El estudio se realizó con 149 administradores de educación superior de dos universidades públicas en Nigeria.

Se utilizó un cuestionario validado para recopilar datos, y se realizaron análisis estadísticos con los programas Smart PLS y SPSS. Las soluciones de la prueba revelaron que la gestión curricular y la efectividad institucional tienen un efecto significativo en la viabilidad de los programas de posgrado. Estos hallazgos sugieren la importancia de revisar el aumento de gestión curricular y la eficacia del cargo para garantizar programas de posgrado exitosos.

Neliwati *et al.* (2023) Esta investigación se realizó con el fin de mejorar la calidad de educación y la utilidad académica de los docentes de MAS Insan Kesuma Madani en Namorambe a través de la gestión del currículo. Se utilizó un enfoque cualitativo y se recolectaron datos de fuentes primarias y secundarias. El método de colección de referencias usadas ha sido la triangulación. Los hallazgos revelaron que el proceso de planificación curricular en las instituciones está alineado con la teoría de gestión, se abarcó la planificación, implementación y evaluación. Mas Insan Kesuma Madani en Namorambe ha implementado varios programas curriculares para mejorar la disciplina y la calidad del personal docente, y la condición del aprendizaje y el rendimiento académico de los docentes.

Posso *et al.* (2021) en su estudio considera las causas humanas que concluyen lo que debe incluir el currículo nacional de los estudios de educación física en el Ecuador. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo descriptivo, con una muestra de 612 docentes el muestreo fue dado por conglomerado y aleatorio simple esto se vio en 9 acoplamientos de la zona de educación. Con el tal tuvo como resultado la evidencia de que la gestión educativa es la causa fundamental de mayor influencia en desarrollo y mejora del currículo, en las cuales se incrementa con más urgencia la infraestructura, un cambio total en el manejo de las autoridades, mayor capacitación pedagógica, instrumentos y recursos. Como conclusión añade que si todos estos factores mejoraran sin duda se podrán hacer realidad los objetivos de que más educadores aporten a la instrucción humana.

Almache (2020). El estudio tuvo como objetivo conocer cuál fue la motivación hacia la actividad física, deporte y recreación de alumnos de secundaria y universitarios de un colegio secundario de La Salle y una universidad de Azogues, la muestra se obtuvo de una población 308 alumnos, la valoración se realizó por un estudio social de carácter cuantitativo se validó a través de cuestionarios que fueron las dimensiones: hábitos de ejercicio físico, deporte y recreación además

si conocían los talleres de deportes en el centro de estudios. Se tiene la solución del 71.9% aseguraron que desconocen aquellos beneficios que existen para el desarrollo de la recreación y el deporte en su centro de estudios, el 16% afirman que emplean, el movimiento físico por recreación y un 44% aclara que lo ejercen por salud, puesto que estas son las situaciones que motivan a realizar movimiento físico. Creemos con mayor énfasis en la importancia de tener el conocimiento de gestión recreativa empresarial para fomentar justamente tan necesaria organización dentro de las escuelas, universidades y otros centro de labores.

Nemiña *et al.* (2021) analizó cuales son las situaciones que los docentes de educación física se retractan y cambian de ocupación laboral. Por medio del estudio descriptivo, tuvo como muestra la participación de 120 docentes de dicho curso donde laboraban en educación primaria y secundaria, para lograr el estudio se realizó un cuestionario el cual fue elaborado desde Teacher Follow-up Sruvey. Con este cuestionario de 115 preguntas donde se busca las razones por que los docentes desean un cambio en su profesión.

Como resultado del estudio Factores que influyen en el deseo de cambio y su profesión como docentes de Educación Física está en un 47.6 % es por la carencia de la ayuda de la parte administrativa hacia los docentes, por ejemplo, un factor no sería los alumnos porque la colaboración de ellos tiene un 78.9 % de adecuado o bueno en su mayoría los docentes no tienen otras responsabilidades en otras áreas educativas, que no sea la propias del Educación Física.

Si existe un gran porcentaje de docentes que consideran cambiar de trabajo fuera del ámbito escolar esto en aquellos- de más edad y los más jóvenes si se encuentran satisfechas en su empleo actual. En conclusión, encontramos una gran debilidad y falta de satisfacción en los docentes en este trabajo por la pobre consideración por parte de las familias, además del no estar de su parte la administración que mostró incompetencia, de tal modo que los profesionales gallegos de educación física, buscan nuevas alternativas profesionales que cambiaron de especialidad para seguir motivados en la carrera docente.

Hernández *et al.* (2017) Quiso entender cómo ve el Docente chileno su rol y aprecio social. Utilizó un cuestionario de 21 ítems tipo Likert, que se repartieron en dos escalas de estudio la interior que tiene que ver con la función del especialista y su aportación a la población estudiantil, por el otro lado en lo externo tiene que

ver con una labor profesional docente en la población. La muestra fue 224 docentes de diferentes áreas de conocimiento, de origen y de centros educativos.

Los resultados se representan afirmativa en la dimensión interna junto con la satisfacción del docente como persona y además de la capacitación de disciplina de los docentes encargados. Por otro lado la dimensión externa evidencia la representación de los profesores en cuanto a la falta de consideración y confianza del estado por su labor y esto se contrasta con el aprecio que reciben de sus estudiantes de su comunidad.

En conclusión, no hay duda de que tiene un alcance positivo que los docentes tienen el respaldo positivo de sus estudiantes y apoderados lo cual se saben que tienen la satisfacción profesional en relación con su responsabilidad social.

Sin embargo, desmerita la baja compensación económica recibida, aquí viene el desbalance por un lado lo positivo y por otro lado lo negativo, y esto debido a la poca consideración del estado y la sociedad en general. También se habla de que si cada docente animara a los jóvenes y a sus hijos a seguir esta profesión, no lo harían y la sociedad misma no valora, por las razones vistas de que el estado y la sociedad no le da el debido reconocimiento, quienes si valoran su profesión son los docentes mismos porque saben que su contribución, trabajo, e influencia es positivo y es por eso que el docente debe recibir el estatus que merece.

A continuación, veremos las siguientes fuentes nacionales.

Zevallos (2022) determina la vinculación que hay con el que lidera en la transformación del grupo de gestión y la ocupación de los educadores en cinco centros de estudios privado en el Perú 2018. Fue un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional, con un ensayo de 149 profesores activos de dicha institución. Los instrumentos que fueron utilizados son las preguntas en el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X (Versión corta).

Los resultados se dieron de la siguiente manera en cuanto a la visión de los profesores sobre el Liderazgo de transformación arroja un 50 % de influencia, el 13,3% se ve comprometida con el encargo en el centro de estudios y el 6,7% de los docentes son indiferentes al trabajo del grupo de liderazgo. En conclusión, se ha encontrado un vínculo entre las dos variables, por lo tanto que una gestión bien establecida con responsabilidad, se podrá ver la mejora en todas las áreas y niveles educativos.

Angulo *et al.* (2021) el objetivo identifica que el aprendizaje organizado dará la tranquilidad lectiva de los discentes de educación secundaria – Lima (Perú). El planteamiento de este estudio es cuantitativo, los participantes fueron 200 maestros el instrumento que utilizó fue encuestas. Los resultados fue 0,727 lo cual fue apto. La conclusión fue que la enseñanza organizacional contribuye con la tranquilidad laboral, como también el interés al trabajo, la gratitud de la labor influye en el bienestar laboral del docente. Cualquier ejercicio laboral va a tener una normativa que amolda la eficiencia de modo que cuando un docente se sabe que su labor es bien vista de manera formal y por ello reciba los beneficios por ello y por su cumplimiento, esta acción hará que se vea confiada y se sienta bien, por lo tanto, el rebote será que su desenvolvimiento sea aún mucho mejor.

Flores (2021) determina el vínculo del movimiento físico y el estrés con el índice de Masa Corporal en profesores universitarios en confinamiento. El proyecto fue básico con diseño descriptivo correlacional múltiple, la muestra de tipo probabilística de 234 docentes, los instrumentos que fueron utilizado son los cuestionarios en las cuales fueron ejercicio físico, estrés y las medidas peso y talla, el producto final fue que los varones no tienen un alto hábito de actividad física y las damas están más implicadas.

Por lo tanto, el porcentaje de estrés por presión laboral es alta el sobre peso tiene mayor tendencia, esto fue dada en época de pandemia, en que las damas presentan menos porcentaje de obesidad y sedentarismo. Se deduce que la importancia del ejercicio físico debe ser incluida en toda circunstancia, época del año, edad, condición física, de no darse se mostraran altos índices de sobre peso y obesidad entre otras tantas otras enfermedades no transmisibles.

Valles (2019) el estudio fue crear un tipo de gestión de la investigación, conformado en la práctica motivar la investigación, de manera que se fomente el desarrollo científico de los docentes. El estudio fue no experimental, descriptiva propositiva, con una muestra 62 docentes, se aplicó un cuestionario que recogió datos sobre la dificultad. Los resultados de las personas sondeadas saben que la gestión del estudio es mala o regular, en tanto que el 91% reconoce que no es su interés por el desarrollo científico. Termina que el diseño de una nueva forma de gestión se basa en tres puntos importantes como son: institucionalidad, que garantiza tener en cuenta el ejemplo en la universidad, la gestión de la

investigación, para afianzar las competencias en cuanto a que se puedan publicar artículos científicos y gestión administrativa, y fomentar el proyecto de estudios. Es primordial en toda especialidad para tener soporte en lo que cada profesional se proyecte.

Escobar (2021) el objetivo fue determinar la actitud para lograr aprender de manera cooperativa en discentes de educación física, universidad nacional del centro del Perú 2021. Ha sido explicativo, con un método experimental con un modelo pre experimental, con una prueba de 49 alumnos del V semestre de educación física. La muestra se realizó desde la gama de actitudes hacia la enseñanza cooperativa que se utilizó para medir el nivel de actitud frente al aprendizaje cooperativo, esto mientras se realizaba y después del desarrollo de sesiones 3 veces por semana durante un mes. Los resultados fueron una media de -16,388 en lo cual se concluye que las influencias de la conducta para lograr las enseñanzas cooperativa en estudiantes de educación física son importantes.

Ahora en relación a los sustentos teóricos en lo que respecta la primera variable Gestión Curricular se puede decir según definición conceptual de Paricio *et al.* (2019) Explica que el currículo debe ser explícito, definido y coherente con los aprendizajes esperados y tomó dos criterios para realizar el documento el primero es que tiene que ser coherente tiene que ver con la naturaleza más técnica y el segundo tiene que ver con el sentido, valor y el propósito que le quieres dar al currículo a su vez debemos seleccionar y organizar cuidadosamente lo que se incluirá en el currículo. Siempre y cuando encajen con las necesidades y expectativa de los estudiantes.

De acuerdo con Changiz *et al.* (2019) el currículo es esencial en las universidades, y su correcta implementación refleja la eficacia educativa. Para asegurar una implementación adecuada, es necesario administrarlo con cuidado. La gestión del currículo puede entenderse como la gestión de la educación y el aprendizaje, o incluso como la gestión de toda la institución. García (2019). explicó del currículo Cuando hablamos de currículo ¿De qué hablamos? Aunque él enfatiza desde el espacio social, como tal vincula todo lo relacionado a un currículo que logre incluir este aspecto para la formación de profesionales, socialmente responsables. El currículo se define como un conjunto de planes y disposiciones que abarcan objetivos, contenido y materiales de aprendizaje, y sirve como guía

para la implementación de actividades educativas con la finalidad de llegar a las metas educativas específicas

Ali *et al.* (2021) menciona que el currículo desempeña un papel crucial en los programas educativos y requiere ser abordado y mejorado de manera continua para asegurar que los aprendizajes sean pertinentes a los cambios educativos que ocurren en la sociedad en un determinado periodo de tiempo (Sary *et al.*, 2018).

Según Díaz *et al.* (2012) explica que el desarrollo de la capacitación de los Egresados en las distintas carreras universitarias desde ese año hasta hoy se incrementa el perfeccionamiento continuo que es una de las dimensiones de este estudio que se interesa en elevar el nivel de competencia de los discentes según el entorno, las necesidades, el estilo de vida de las regiones del país. Es por ello la importancia de concretar que un programa curricular esté integrada en todos los temas académicos ligada a lo laboral profesional, por lo tanto, se urge de profesionales con un nivel alto de competitividad, con un perfil humanista y ético profesional, esto tiene que ver tanto con la teoría y a su vez la práctica que justamente se liga el estudio con el trabajo.

Lo que concierne al currículo en la educación superior según Tejada (2012) comienza a desarrollarse en la década de los 50 que fue usado en los Estados Unidos, la palabra Currículo tuvo un sin número de pretensiones con las mismas utilidades tales como: identificar la táctica de estudio, proyecto, carrera, red de conocimientos en cuanto a la formación académica. Existen una variedad de enfoques se puede ver algunos autores tales como Arnaz (1996) el currículo es un diseño que contienen cuatro piezas importantes; propósito curricular, diseño de estudio, conocimiento descriptivo y estructura de evaluación.

Asimismo, Stansbury y Huenecke (1973) menciona la gestión curricular se da un proceso de cuatro etapas: establecer metas y objetivos, guiar a los especialistas en educación para alcanzarlos, implementar técnicas de gestión específicas y evaluar y reevaluar constantemente los objetivos, procesos y técnicas utilizadas. La gestión es una herramienta crucial para alcanzar los objetivos de las organizaciones educativas Warman, (2021); Hamzah *et al.* (2016) se espera que una buena gestión, que incluya las funciones de planificación, organización, implementación y supervisión, resulte en una educación Lorensius *et al.* (2021) que cumpla con las expectativas del gobierno y la sociedad.

La gestión del currículo se evalúa en función de la efectividad con la que se implementan estas funciones de gestión en las escuelas para lograr los objetivos educativos, como la planificación, organización, ejecución y control. Estas cuatro funciones son fundamentales y se interrelacionan entre sí (Terry, 1968).

Los Elementos del currículo son: individuos conformados por: Los alumnos y profesores en primera instancia, Las labores como ocasión de aprendizaje, que se organizan por áreas, materias, proyectos, etc. La administración que trabaja con el diseño de estudio, clasificación, administración y comprobación de desempeño. Addine *et al.* (2000) muestra el currículo como un proyecto educativo integral, todo ello para que tanto alumnos como maestros se proyecten hacia el futuro.

Con respecto a las universidades se producen aprendizajes significativos que motiven a pensar, sentir, valorar y actuar delante de las vivencias complejas en la sociedad y el plano laboral. López (2010) explica la teoría técnica del currículo se ocupa a no dejar de lado las ideas tradicionales en cuanto a guiar a través de las instrucciones tradicionales y en las normas del estado y la religión.

Mendoza y Valdivieso (2019) Expresa sobre el que el currículo es una praxis necesaria de los niños y jóvenes, de función socializadora de cultura de la escuela. El currículo es una construcción emergente y contextualizada realizada por los docentes y la gestión curricular como las acciones curriculares que guiará a los cambios en las cuales se trabaja el currículo. Lafrancesco (2003) otro teórico propone que la gestión curricular es útil para todo docente porque: “sirve para proporcionar modificaciones de los currículos, eficientes y pertinentes para centralizar toda acción curricular en los nuevos cimientos de pensadores, psicológicos sociológicos, epistemológicos y pedagógicos de la educación.

Kryshtanovych *et al.* (2021) afirmaron que, en el entorno de la formación superior, se ofrecen diversas especialidades que requieren la formación adecuada de especialistas y el crecimiento de competencias profesionales. Es fundamental que cada especialista adquiera conocimientos y forme una visión integral de una sucesión educativa de alta calidad para dominar el contenido de su campo y desarrollar habilidades profesionales. La comprensión de la futura profesión es una causa importante en la orientación de las competencias de los especialistas, principalmente en lo que se refiere a la gestión. Los especialistas en gestión

desempeñan roles clave en la dirección de empresas, agencias gubernamentales, organizaciones presupuestarias y proyectos comerciales, entre otros.

Por lo tanto, el sistema de formación en gestión debe ser pertinente, moderno, eficiente y adaptable para garantizar la calidad del trabajo del directivo y el desempeño de la organización que dirige. La economía global en constante evolución y diversas tendencias generan la necesidad de abordar diferentes problemas, lo que requiere cambios y adaptaciones en los programas educativos para desarrollar la competencia profesional de los gerentes. En el futuro, se espera un crecimiento continuo de los requisitos para la gestión empresarial, lo que demanda la formación de gerentes capaces de pensar analítica y creativamente, implementar innovaciones y abordar tareas de manera racional.

Dalen & Bennett (1971) la gestión deportiva exitosa para todos requiere un personal adecuado. En las instituciones modernas de educación física y deportes, es fundamental contar con especialistas capacitados que puedan desempeñar eficientemente funciones de gestión de acuerdo con los requisitos del mercado actual. Para abordar esta necesidad, se han impulsado con ahínco en diferentes países para establecer sistemas de formación profesional para los dirigentes de la educación física y el deporte. Los primeros intentos de abordar el problema del personal en la dirección se remontan a la década de 1970.

La siguiente dimensión es: La formación permanente, es uno de los factores considerada por Sandoval (2015) que toma en cuenta el crecimiento de todo especialista en una profesión para toda su vida, que con el tiempo de manera permanente aportará el perfil personal y profesional en la cual está abocada, la formación inicial que viene a ser la licenciatura es el inicio de la carrera que desea seguir es por ello que la continuidad de la formación académica no debe acabar. García y Barrón (2011) mencionan que el posgrado es una causa primordial que fomenta el avance de la ciencia y la tecnología, además de la elaboración y administración del aprendizaje, labor de principios éticos y méritos morales juntamente con los estudiantes y la población.

Al reflexionar en cuanto a la formación docente y el desarrollo de aprendizaje con los estudios de posgrado en adiestramiento, se debe comprender que la educación por ser muy complicada es desafiante y ésta siempre reta al docente. Boéssio y Portella. (2009) refiere el desarrollo en el recorrido del docente,

pues construye los aspectos personales, sociales y profesionales en su disposición como conocedor independiente, juicioso, crítico y coparticipante. Por lo tanto, no existen dudas de que la formación laboral continua tiene relación con la gestión curricular, después de la licenciatura o el bachillerato se debe continuar el post grado que debe cada día mejorar para más egresados tengan opciones de carrera según sus requerimientos.

Dentro de la formación permanente y continua debe tomarse de manera primordial en la carrera de cualquier profesional y mucha más del docente, pues su interés siempre debe ser el caracterizarse por un profesional de excelencia integral, con un alto grado de ocupación tanto en lo cognoscitivos y procedimentales, sin dejar de lado algo tan básico y primordial como es lo afectivo, actitudinal hacia sus colegas, alumnos y la comunidad en la cual labora.

Bondarenko (2009) afirma que si la docencia debe crecer cada vez más en conocimiento y formación es necesario en primer lugar cambiar la cultura de las instituciones educadoras. De manera que anima a que las universidades y toda institución superior donde se forman a los docentes debe ser lo siguiente: a. Proveer del lugar, tiempo, materiales para seguir desarrollándose en el conocimiento, b. Actualizar el currículo y los programas de educación, inculcar la investigación de manera transversal que incluya la formación académica c. Motivar el nexo entre los demás planteles para motivar a la investigación. Con todo lo estudiado se puede decir que la formación permanente en el docente es pieza primordial para un mejor nivel de los estudiantes.

La siguiente dimensión es la Gestión recreativa. La vida no está hecha de un solo color, la vida tiene matices que si las sabemos combinar crearemos una vida hermosa, feliz, en paz y armoniosa, por lo tanto, no podemos ver al ser humano como una maquina productiva de dinero, trabajo, estudio sin descanso pues también se está en el mundo para momentos de recreación, donde le permita crear, recrear, participar en diferentes actividades que le ayuden a desarrollar una vida placentera y mejorar la calidad de vida.

La dimensión está apoyada en teóricos como Joffre Dumazedier (1974) la Ley Orgánica de la Recreación (2015) Afirma en el Artículo 6: Que se apliquen impulsos para mover recursos, llamar la atención a financiaciones, aseverar inversiones y reforzar alianzas para promover el ocio. Mora (1976) explica que la

recreación satisface al ser humano al identificarse con él y le permite cierto grado de éxito personal. Dumazedier (1974) afirma que las personas se desarrollan de manera personal y grupal en el tiempo libre, escapar de las rutinas diarias que se realizan dentro de la sociedad para canalizar estos tiempos a actividades que complazcan necesidades de entretenimiento personal y libertad autónoma.

Gómez *et al.* (2015) menciona las Teorías de la recreación como un puente de la educación que se encuentran en las siguientes teorías: Teoría de la subjetividad, son actividades voluntarias que toma en cuenta sus propios tiempos, aquí no hay actividades recreativas ni sociabilidad otra es la Teoría de la objetividad, donde Dumazedier (1974) muestra que no son de forma objetiva las actividades recreativas, son actividades sociales con mayor afluencia.

Teoría de la compensación, Sandoval (2015) afirma que el tiempo libre retribuye tanto la vida en sociedad como de la vida laboral, que compensan la rigidez y la monotonía de la vida en el trabajo. Teoría funcional Dumazedier (1974) explica que como un método de salida, libertad y firmeza es un momento de libertad del estrés, desorden y crisis de la monotonía. Miranda *et al.* (2010) afirma que es necesario la planificación para los movimientos físicos recreativos que se interese en las necesidades de las diferenciadas tanto no solo con los menores sino con individuos de todas las edades.

El país necesita que alguien se encargue de esta labor y para ello se necesitan personas especialistas en el incremento de la cultura, el arte, el deporte formativo en diversas categorías, como también especialistas para personas con habilidades diferentes y que puedan solucionar las diferentes faltas y pretensiones de todo ser humano dentro de la sociedad con la mira a una vida de disfrute y desarrollo personal.

Dumazedier (1964) menciona las tres "D" Descanso, Diversión y Desarrollo. La Ley Orgánica de la Recreación (2015) determina en el artículo 3, como: Todo desarrollo en la vida del ser humano que le motiva a la práctica de la libertad, la manifestación, el testimonio actuado, el ejercicio físico o mental, que durante la puesta en acción o de manera sosegada, conduzca a la motivación del disfrute intelectual, la diversión positiva, la conducción de los momentos de ocio, desarrolladas de manera personal o grupal, que sea dirigida al provecho del vivir bien, de la importancia de vida, la salud, la creatividad, la espiritualidad, los valores,

convicciones y principios que prioricen la vida y la paz, todo aquello que sea conducida de manera integral.

Ramos *et al.* (2018) por su parte mencionan que la recreación es un persistente suceso de aprendizaje donde la participación es de todos desde el la persona de menor a mayor grado, sea edad, sexo, raza, estatutos y demás, los cuales necesitan realizar de manera libre y espontánea cualquier tipo de actividad en un tiempo determinado en que le genere una satisfacción física en sociedad, como también conseguir contentamiento y una pausa de lo recurrente de la persona, sacándolo de la vida cotidiana donde encontrará diversión, entretenimiento y distracción. Sin duda esto llevará a un acercamiento a la felicidad, en contra parte al trabajo que obtiene un beneficio físico y mental (Funlibre, 2004).

En la dimensión Investigación Ético Social. “El mundo es un lugar peligroso para vivir, no por la gente mala, sino por aquellos que se cruzan de brazos y lo permiten” Albert Einstein. Cada persona es responsable de sus actos frente a una sociedad plagada de egocentrismo y el bien propio, la conveniencia por encima de cualquier valor y moral. Existe un dicho popular que dice: “Mi responsabilidad termina cuando empieza la del otro” Cada ser humano sabe que todo tiene una consecuencia ante las personas que le rodean, ninguno puede decir “es mi vida y hago con ella lo que quiero” pues tarde o temprano los actos repercuten no solo en los demás sino también sobre el medio que le rodea.

La ética social según Stob (1982), orienta sobre el comportamiento moral de los seres humanos, como también la existencia de masiva y supra individuales. Ruiz (2012) estudió la ética social desde la formación profesional universitaria, cada carrera impartida en una institución educativa profesional debe tener como tema de estudio la ética profesional puesto que actuará de manera positiva en los estudiantes y futuros profesionales, sin embargo alude que no es más importante la materia sino “vivir la ética” .La responsabilidad es tanto para el docente como el docente, esto vendría a ser la responsabilidad social, la ética contiene reguladores como son las leyes, códigos, reglamentos, etc.

No solo se deben conocer si no se debe ser capaz de ejercer y encargarse de tomar una actitud crítica y reflexiva que le lleve al respeto, la dignidad de todos ser que vive. Según Arizmendi (2009) la ética debe ser enseñada como una materia distribuida, la ética general fundamenta como ciencia normativa, la teoría de las

virtudes fundamentales como son: La prudencia, moderación fortaleza, orden, imparcialidad, respeto a Dios y a la familia, amistad, identidad patriótica, civismo, igualdad, lealtad, etc. La profesión de manera ética tiene que ser llevada en los estudios de códigos éticos, leyes. Toda profesión, empresa, gremios, asociaciones, colegios y cada institución educativa debe hacerse estudio de casos que se obtengan por investigación y es así como se incluirá la tercera dimensión de este estudio con la importancia de que dentro del currículo se incluya la investigación de la ética social.

En cuanto a la segunda variable Oportunidad Laboral. Alegre (2020) explica que las tasas de afiliación y trabajo con que vaya de acuerdo con su nivel formativo logrado por el estudiante, para que exista la empleabilidad, primero se deberá hacer un estudio comparativo y compatible. Gómez (2019) señala que la capacitación de estudiantes para las oportunidades de empleo y con ello las competencias es de sumo interés para las universidades.

Ocurre esta preocupación por el porcentaje alto de desempleo en los egresados de las universidades en varios países. El enfoque en empleabilidad tiene como resultado proponer seis categorías de temas que pueden ser incluidos que motivaran a la mejora de las oportunidades de empleo y son las siguientes: competencias transversales para mayor incremento laboral, igualdad, motivación a la empleabilidad, internacionalización, talleres educativos y mercado laboral.

Las habilidades de empleabilidad son atributos de los empleados que los hacen valiosos para los empleadores, más allá de su competencia técnica. Se clasifican en categorías como habilidades básicas, académicas, de pensamiento avanzado y cualidades personales, con conjuntos de habilidades más específicos. Estas habilidades genéricas son importantes en todos los niveles de empleo, desde los recién llegados hasta los gerentes. Según Gregson & Bettis (1991), muchos empleadores consideran estas habilidades esenciales para tomar en serio a los solicitantes de empleo. Además, son fundamentales para el empleo y el éxito en el lugar de trabajo, proporcionar una base para el aprendizaje continuo que los graduados necesitan para encontrar trabajo. La importancia de la empleabilidad radica en el reconocimiento de estas habilidades en los entornos laborales.

Estas implicancias se discuten por las aportaciones de Boyer que apoya ésta categoría. Broch y Breschiliare (2021) dice que en cuanto a lo social la mayoría de los egresados se encuentran insatisfechos con sus salario y empleos, no tienen el reconocimiento de sus directivos y mucho menos la remuneración. Ya no es tiempo de ver al egresado de educación física como un mero instructor, sino que va más allá para enseñar a sus alumnos la prevención y un estilo de vida saludable. Maita *et al.* (2011) la gratificación laboral ha sido y es un asunto de diversas investigaciones, tal es así que Padrón (1994) afirma que para entender acerca de esto se debe observar dos perspectivas: La personal con su proyección y lo profesional con las relaciones personales y que de ello depende la satisfacción o insatisfacción.

La motivación y el trabajo son temas ampliamente estudiados por ello es que, para alcanzar las metas de una organización, es crucial brindar condiciones favorables que generen placer y satisfacción a los empleados, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera eficiente. El regocijo laboral se refiere a la situación emocional agradable obtenido de la valoración personal del trabajo. Según Wysocky y Kromm (1986). La insatisfacción laboral puede dar lugar a baja actividad, ausentismo, agresión, enfermedad y rotación del personal.

Los empleados suelen expresar su insatisfacción mediante renuncias, objeciones y acciones negativas. Las causas que afectan una labor satisfactoria incluyen el salario, la naturaleza del trabajo, las oportunidades de promoción, el liderazgo, las relaciones con los compañeros, la seguridad laboral, la estructura organizativa, las condiciones físicas del trabajo, los aspectos de personalidad, las particularidades individuales y la equidad, tal como lo menciona Mousavi *et al.* (2012) el sistema de educación superior es afectado hasta el día de hoy por múltiples situaciones, la inversión para el mejoramiento de las instituciones siempre está en juego, la infraestructura, la imposición horaria de los docentes fuera de lo habitual y demás.

Peiro (2001) menciona como la remuneración, el estado de trabajo, las recompensas salariales o extra-salariales, inspección y el centro de labores educativas. Maita *et al.* (2011) se menciona siete causas de una labor de satisfacción, Circunstancia Físicas y/o Materiales, retribuciones Laborales y/o dinero en efectivo, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Crecimiento del

Personal, Realización de Tareas, Vínculo con la Autoridad. Cabe resaltar que en cualquier profesión de educación siempre se corre el riesgo de una insatisfacción laboral ya sea en lo remunerativo o las condiciones físicas, materiales e infraestructura que son parte de la desmotivación.

La dimensión Mercado laboral implica Sandoval (2015) menciona que según IEESA (2012). Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América El planteamiento mundial económica y la mundialización educativa que viven los países de Latinoamérica. Cada profesional egresado de alguna universidad o instituto superior sale con muchas expectativas de lo que logrará a lo largo de su desempeño laboral y lo que debe conocer con excelencia es a que mercado laboral se enfrenta, donde sacara mejor partido de lo que se a preparado en cinco, seis o más años de estudio. Ontiveros (2007) explica que la educación es un ejercicio en las cuales se determina factores económicos, políticos y sociales. En cuanto a lo económico se puede decir que es una inversión y el desarrollo de capital humano.

Ontiveros menciona a los teóricos que apoyan este tema son: Shultz (1961) y Becker (1975), existen dos tipos de gastos, primero, el consumo para satisfacer o beneficiarse en ese momento y el otro es un consumo en inversión que dará como ganancia un ingreso a futuro, estos se llaman activos más conocidos como capital. Toda preparación educativa es ganancia para el futuro, no hay pierde y esto se da por toda la vida. La enseñanza superior es una de las finanzas más importante para el crecimiento económico de un País.

Lustig, Arias y Rigolini (2002) muestran un resumen de la literatura sobre esta vinculo. Para un mejor mercado laboral proponen 1) Promover la liberalización del comercio en el país, 2) brindar incentivos tributarios a las compañías para que aumenten su inversión en investigación y desarrollo, 3) incrementar las ayudas económicas para estudios universitarios en las áreas de su rubro.

Ontivero (2007) explica el concepto de capital humano alude a que los seres humanos invierten en ellos en educación, capacitación, el cuidado de la salud en esta teoría sustentada por estudios anteriores explica que existe un nivel de excelencia de educación para cada ser humano, pues el invertirá siempre y cuando vea los beneficios que espera sean más grandes que su inversión por supuesto aquí se puede enlazar con la siguiente dimensión que es la satisfacción laboral, quien no puede decir que no anhela una vida digna con aquello que tomó tiempo,

dinero, esfuerzo para lograr una profesión que le otorgue una calidad de vida de solvencia de sus necesidades básicas y por qué no aquellas que se puede invertir en recreación y un estilo de vida saludable y gozar de una buena alimentación.

Bonillo (2002) explica la satisfacción laboral como modelo motivador, se sabe que para ello siempre existe un determinante según Seashore y Taber (1975) existen tres puntos básicos como para una mejor explicación de la satisfacción laboral 1). Es una utilidad valiosa de la sociedad. 2). Es una muestra de alerta con anterioridad al inicio de una organización. 3). Sirve como estímulo de la calidad organizativa para los planes futuros.

Y la última dimensión que entrelaza las demás dimensiones tiene que ver con la demanda laboral, Bakker y Demerouti (2013) explican que lo que origina estrés en el centro de labores y lo que incentiva a los seres humanos es objeto de estudio. Esto se puede notar hasta nuestros días. Bakker & Demerouti y otros teóricos como Nachreiner y Schaufeli, estudiaron acerca de la demanda y recursos laborales y las teorías de la forma del trabajo y del estrés en el trabajo, el reto es que los empleados de distintas profesiones puedan laborar en lugares más agradable, saludable y productivos. Barceló (2007) las demandas laborales se pueden ver afectados por un precio de adaptación al igual que una inversión.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La Básica, según Nieto (2018) existen dos tipos de investigación: Pura o fundamental y aplicada o tecnológica. La Teoría Básica se ha realizado cuando el ser humano obtuvo la intriga de buscar la sapiencia y la intriga del principio de los fenómenos de la naturaleza y de donde proviene, no solo de la naturaleza sino de del entorno, las ideas sin fin de cada ser. Quienes comenzaron esta intriga fueron los pensadores y después los primeros estudiosos de la ciencia, en aquellos tiempos amaban la sabiduría y por ello lo hacían.

La Investigación Básica o sustantiva también llamada pura ya que el efecto apunta a un objetivo económico, su interés se sostuvo en la intriga, conocer nuevos entendimientos. Se afirma que es principal pues servirá de fundamento a la investigación aplicada o tecnológica. Ortega & Tejedor (2017) muestra la clasificación de una investigación, 1) Básica y 2) aplicada. Donde la primera, también la llama pura, teórica o dogmática es utilizada como un punto inicial de un marco teórico, se trata de modificar las que ya están y aumentar los aprendizajes científicos o filosóficos, sin comparar con nada experimental.

3.1.2 Enfoque de investigación

Se estudió el enfoque Cuantitativo llamada así porque estudia los fenómenos que cuentan con características medibles como por ejemplo aquello objeto de estudio que responde a número como cantidad de hijos, edad, peso, estatura, latidos, masa, niveles, coeficiente intelectual, frecuencia cardiaca, entre otros Los datos que se obtengan son a través de técnicas estadísticas que servirán para un análisis. La finalidad más esencial comienza en la definición, aclaración, pronóstico y control justo de sus orígenes y el futuro de lo que ocurrirá, los cuales tendrá como fundamento las conclusiones sobre la medida o cantidad, que se da de la agrupación de las conclusiones y procesamiento, análisis e interpretación, usar el método hipotético-deductivo.

Todo ello abocada más con las ciencias naturales, la biología, química, Kerlinger (2002), citado por Sánchez (2019). Pero los que nos corresponde en este estudio va más la con la psicología por que buscamos la satisfacción del ser humano como profesional. Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) afirma que el

enfoque cuantitativo se vale de la agrupación y la utilidad del análisis de datos que llevaran a responder los cuestionamientos de investigación y atestiguar hipótesis implantadas con anticipación, en las cuales se vio apoyada en la medición por números de cuentas y el uso habitual de la estadística para instaurar con certeza modelos de conducta de una población.

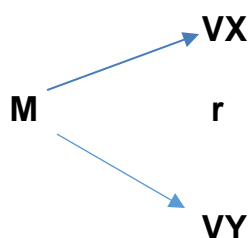
3.1.3 Nivel de investigación

Según Hernández y Mendoza (2020) Determina el vínculo o el tamaño de coincidencia que existe entre dos o más variables en un solo contexto. Galarza (2020) Para este efecto de la investigación se da la importancia y que este radica en plantear una hipótesis que sugiera la presencia de un vínculo entre dos o más variables. Cuando se habla de nivel cuantitativo se refiere a que se dé la dedicación de procesos estadísticos inferenciales que sondea y aplica los descubrimientos de la investigación y que tienen como blanco beneficiar a la población. Con éste enfoque se propone estudios de análisis de capacidad lingüística, tanto como el análisis de codificación escogida, aquí se busca que las categorías se puedan relacionar sirva para la discusión de los estudiantes.

3.1.4 Diseño y esquema de investigación

Rodríguez *et al.* (2021) No experimental. - Transversal llamado así porque la investigación evalúa dos variables y averigua el vínculo estadístico entre las dos sin el peso de ninguna otra variable que no sea parte de la indagación. Carrasco (2005). Admite al investigador, a examinar y observar la relación de hechos y acontecimientos de la realidad (variables), que ayudará a ver el grado de dominio o ausencia de ellas y qué relación existe entre ellas.

En este estudio podemos apreciar la esquematización siguiente



Donde

M: muestra conformada por egresados de una Universidad Pública de Lima, 2022.

Vx: Variable 1: Gestión Curricular

Vy: Variable 2: Oportunidades laborales

r : Gestión Curricular y Oportunidades laborales

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual de la variable: Gestión Curricular

Maia & Pacheco (2019) sostiene que la gestión curricular retribuye y refiere a un conjunto de gobierno y pasos que ayudaran a preparar, crear, probar, pensar y volver a ser creativo todo lo que debe tener un plan de estudios, con el objetivo de alcanzar una mejora constante., que guíe para corresponder a la comunidad que este impacta. Sarmiento y De La Hoz (2022) explican que la Gestión Curricular en Educación Física viene a ser el desarrollo de los objetivos, los temas que se insertan en la programación con un plan de estudios de motivación de los discentes en el áreade educación física que les servirá para aprender a conducir una vida activa y saludable conducidos bajo un aprendizaje dinámico por lo tanto los contenidos curriculares no son estáticos porque se actualizan todo el tiempo adaptar a cada institución educativa y el contexto. Por lo tanto, si el docente debe actualizar el currículo, se espera que la Gestión Curricular de las universidades donde está incluida el área de Educación Física debe ponerse a la vanguardia de su contexto y necesidad actual.

3.2.2 Definición operacional de la variable: Gestión Curricular

Con la variable Gestión Curricular se tomó en cuenta las dimensiones: Formación permanente, Gestión recreativa e Investigación ética social.

3.2.3 Definición conceptual de la variable: Oportunidades laborales

Las oportunidades laborales que la sociedad brinda a los egresados que salen con hambre de obtener una plaza de empleo en las cuales pueda poner en práctica sus aprendizajes, capacidades y facultades que le den ocasión de competir por los diferentes puestos de empleo. Según Pérez (2018) los egresados son aquellos participantes en la tarea económica, cada familia espera que al término de la carrera puedan ser parte de un mercado laboral, con expectativas de una buena remuneración que le permitan solventar sus gastos.

Sin embargo, se encontraran con la anormalidad del desempleo y la informalidad que se ve afectada en toda la sociedad y las profesiones sin embargo unas son más golpeadas que otras sin embargo la Educación física cuenta con

una variedad de campos es una de ellas sin acceso al mercado laboral. Los puestos de trabajo no son presupuestados en el país como parte fundamental en el aprendizaje del ser humano, la falta de conciencia del cuerpo sano y el movimiento debe ser parte primordial para el desarrollo de la sociedad, genera ganancia y menos gastos en enfermedades. Esperemos que esto pueda cambiar para que más jóvenes apuesten por esta carrera y sepan que contarán con un bagaje de oportunidades laborales.

3.2.4 Definición operacional de la variable: Oportunidades laborales

Y se cuentan con las dimensiones: Mercado laboral, Demanda laboral y Satisfacción laboral.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Mucha *et al.* (2020) en cuanto a la población es un grupo de componentes de estudio, el estudioso deberá tener en cuenta muy puntualmente los componentes con que va a trabajar por lo tanto los sujetos serán la unidad de observación en la investigación, es necesario definir el lugar y determinar el estudio de la población que fue accesible al estudio, Este proceso contribuye a que la población sea el objeto de estudio por los criterios de selección antes establecida. Hungler y Polit (2000) hace la diferencia entre especificación del plan de muestreo, reclutamiento y criterios de elegibilidad

Criterio de inclusión:

Como criterio de inclusión vale la pena señalar que en esta investigación se consideró una población total que es considerada infinita porque el número exacto de egresados es desconocido por no tener un registro exacto y se considera que será el objeto de estudio las damas y varones egresados desde los años 2017al 2022 de una Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad pública de Lima.

Criterios de exclusión:

La participación de los estudiantes de pregrado de todos los ciclos de la Escuela Profesional de Educación Física de una universidad pública de Lima fue excluida.

3.3.2 Muestra

García *et al.* (2013) el tamaño de la muestra concede a los estudiosos conocer cuántas personas es necesario estudiar, y así identificar qué tanto de confianza que se desea, o la cantidad que se necesita para descubrir y concretar una diferencia fija entre los grupos que se estudia, si es que existe. Para calcular se emplea la matemática esto lleva a observar el vínculo entre las variables, al calcular la cantidad de participantes y poder estadístico, la muestra representa la población del estudio de interés.

3.3.3 Muestreo

Para el proceso de muestreo se averigua como es la relación con una variable "y" en una población "z" y su clasificación en la muestra que se estudia, según Otzen y Manterola (2017). Se utilizó un método de muestreo no probabilístico intencional para formar una muestra de 100 egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad de Lima, se utilizó el muestreo porque se tuvo como base los criterios utilizados en la investigación. En cuanto al muestreo no probabilístico según Hernández (2021). Tiene distintas variantes: Por cuota y bolo de nieve, por conveniencia, por intencional, cada manera del muestreo obtiene sus propios beneficios y desventajas, por lo tanto, los estudiosos deben utilizar el que creen conveniente.

3.3.4 Unidad de análisis

Una estudiante, egresada de Educación física de una universidad pública de Lima, llevará a cabo la unidad de análisis de la investigación

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Campoy y Gomes (2009) Sostienen que el uso de las técnicas va a depender del tipo de investigación, se selecciona independientemente como se ve desde el conocimiento del investigador. Se debe tener en cuenta cosas muy puntuales como: con qué tiempo se cuenta, el capital, quien lo difunde, el grado de entendimiento del estudio. Según Arias (2012) menciona distintos instrumentos en las cuales se

apoya la investigación, entre ellas está la encuesta, Arias define como la que otorga la información que el grupo o muestra que será encuestada y según el tema que se le presenta y esto puede ser a través de un cuestionario virtual en el caso de éste estudio.

3.4.2 Instrumentos

Bernal (2010) existen variedades de técnica o instrumentos que sirven justamente para recolectar información en la labor de campo en una investigación elegida por cada estudioso, dependerá del tipo de investigación para que se pueda elegir el instrumento Bonillo (2002) menciona que la cuantitativa usa una variedad de instrumentos que ayudará para la selección de la información entre ellas la encuesta que se utilizará en el estudio y que medirá la primera variable, Gestión Curricular, a través de una escala de Likert compuesta por una cantidad de veinte cuatro preguntas distribuidas en tres dimensiones y cuatro indicadores por dimensión. Asimismo, para medir la segunda variable, Oportunidades Laborales, se empleará una escala de Likert (5) compuesta por veinte cuatro preguntas divididas en tres dimensiones y cuatro indicadores por dimensión.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Joint (1999) dice no es suficiente con que un instrumento sea el mejor seleccionado sino también es necesario que todo instrumento haya sido muy bien administrado con las mismas condiciones de la aplicación. Bernal (2010) dice para realizar una evaluación del cuestionario es importante que sea controlado que los criterios sean válidos y confiables, esto se llega a obtener cuando el cuestionario se entrega a Juicio de Expertos en la construcción de instrumentos por lo tanto es relevante destacar que se utilizó una evaluación de la confiabilidad y validez de las preguntas antes de su utilización, lo cual permitió demostrar la veracidad de los resultados adquiridos., confirmado por juicio de especialistas.

La Validez de contenido según Abarzúa (2021) podemos ver que su función es probar y verificar si lo que incluye en la prueba es la correcta en la muestra del estudio de la cual se procura sacar las conclusiones. Para la necesidad de las mediciones de los resultados es muy indispensable contar con este modelo de validez. Sin embargo, para mayor seriedad no solo se cuenta con la validez de contenido también se necesita de la confiabilidad es la que dará la severidad del estudio pues es la que se encarga de medir el instrumento y de detectar el error

porque de encontrarse, la entrega de una medición en ese estado no puede ser válida. (AERA, APA y NCME, 2014).

3.5 Procedimientos

En cuanto a la acumulación de los datos, se usó la tecnología con un instrumento virtual Google forms. Posterior a empezar con esta meta se dio la comunicación vía WhatsApp y Messenger de Facebook con algunos de los egresados de promociones anteriores de una Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad Pública de Lima, se mostró la necesidad del apoyo para la efectividad de la encuesta y tener su aprobación, pues con este grupo de personas muchos de ellos docentes y profesionales que promueven y valoran la actividad física y la salud del cuerpo y se tomará en cuenta para la muestra, la encuesta durará aproximadamente 20 minutos, se asegura el anonimato y reserva en las respuestas.

Por otro lado, se pone en conocimiento que el actual proyecto de investigación cuenta con cuatro Jueces experto especializados en docencia de educación universitaria y gestión, laborar en la actualidad en identidades superiores públicas y privadas además de pregrado y postgrado en la ciudad de Lima. Con la dirección de cada uno de los jueces se consiguió dar el análisis con el mayor cuidado y se tomaron en cuenta observaciones y sugerencias para realizar ajustes en cada pregunta del cuestionario.

Para evaluar si la herramienta es confiable se usó el Cronbach para una prueba primaria y validar cuan seguro es el instrumento con veinte egresados de la carrera de docencia en educación física con el primer cuestionario de Gestión Curricular tuvo una confiabilidad del 0.76 por ciento, mientras que el siguiente cuestionario de oportunidades laborales obtuvo un 0.80 por ciento de confiabilidad. Ambos cuestionarios presentaron una confiabilidad superior al 0,70 que es el mínimo requerido. Después de aplicar todos los instrumentos, se sigue el proceso de las respuestas a las interrogantes se volcaron en el software de SPSS para examinar las estadísticas y tomar decisiones en base a los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Romero *et al.* (2009) Las técnicas para examinar y comprender los datos son dos: estadísticos descriptivos, este se caracteriza por las variables, se usa en los estudios descriptivos, también para definir la muestra en primer lugar justamente para poder efectuar un estudio. El otro es la estadística inferencial, es quien deduce alguna propiedad de la población que parte de la muestra, ésta tiene dos principales técnicas el contraste de hipótesis. Por lo tanto, para la confiabilidad de los instrumentos planteados en este proyecto se valida por medio de la prueba estadística Alfa de Cronbach se usó al final el SPSS esto a su vez realiza las tablas donde se distribuyen la frecuencia

3.7 Aspectos éticos

Con respecto este punto que se expresa sobre los principios actuados , la actual investigación cumple con los parámetro de singularidad y ética se respetó la nombradía de la entidad de los egresados que completaron la averiguación, lo siguiente que ha sido tomado en cuenta es haber utilizado la información de otros autores se mostró el respeto al pensamiento, se utilizó las citas, como investigadores se debe mencionar absolutamente todas las referencias que se tomaron en cuenta se mencionó cada una de ellas, se siguió las normas APA última edición, apoyándose en los requisitos marcados en los proyectos de investigación.

El siguiente requisito para la seriedad del proyecto es validar el porcentaje de similitud y si se compara con otras investigaciones y cualquier otro estudio que sea publicado por medio del programa TURNITIN, lo cual permite que el trabajo sea original, ya que es una herramienta que es empleada en todo el mundo, este es capaz de identificar las similitudes que se encuentra con la precisión minuciosa de supuestas copias. Gracias a esta herramienta se ha podido corroborar según el avance del proyecto en qué grado de similitud se encuentra el proyecto para en la marcha tomar en cuenta las correcciones pertinentes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencias y Porcentajes de las Variables Gestión Curricular y Oportunidades Laborales.

	f	%	f	%
Algunas veces	1	1	1	1
Neutro	23	23	51	51
Casi siempre	56	56	39	39
Siempre	20	20	9	9
Total	100	100	100	100

Nota. Resultados elaborados en Software IBM SPSS

Interpretación:

En el estudio se encontraron los siguientes resultados donde el 56% de los encuestados considera que la gestión curricular “casi siempre” es relevante en la formación profesional, el 20% considera que “siempre” es importante y el 23% no creen que es una opción.

Respecto a la segunda variable el 51% no tiene ninguna opinión acerca de la existencia de oportunidades laborales y el 9% opina que siempre existen, aunque el 39% considera que existe un mercado laboral.

En base a los resultados se puede afirmar que una mitad de los encuestados piensan que la gestión curricular es útil para el desarrollo profesional y no opinan respecto a las oportunidades laborales. Además consideran que la gestión curricular es un proceso que forma parte del diseño curricular. Mientras que respecto a las oportunidades laborales en su mayoría son escasas estas opciones.

Tabla 2*Frecuencias y Porcentajes en la Dimensiones de la Gestión Curricular*

		Formación Permanente		Gestión Recreativa Empresarial		Investigación Ético Social	
		F	%	F	%	f	%
Válido	Algunas veces	7	7.0	5	5	3	3
	Neutro	31	31.0	41	41	16	16
	Casi siempre	31	31.0	42	42	49	49
	Siempre	31	31.0	12	12	32	32
	Total	100	100.0	100	100	100	100

Interpretación:

Como se puede visualizar respecto a la formación laboral los egresados de una universidad de Lima sostienen un 31 % de opiniones divididas con la primera parte que no ve una opción la formación permanente, una segunda parte piensa que casi siempre es importante seguir preparándose y una tercera parte cree que siempre es necesario una formación continua. A su vez el 7% sostiene que es importante solo algunas veces.

Se observa de la Gestión recreativa empresarial que el 42% opina que cuentan con gestión recreativa empresarial, mientras que un 41% no ven una opción que se incluya éste estudio en la malla curricular universitaria, un 12% piensa que siempre debe incluirse y solo el 5% de los egresados afirma que algunas veces.

La tercera dimensión arroja un resultado del 49% considera que la gestión ético social casi siempre debe incluirse, el 32% piensa que siempre debe ser parte de la malla curricular y un 3 % piensa que solo algunas veces.

Así mismo las opiniones de interés por seguir formándose como parte del desarrollo profesional para una mejora o incluir estudios de gestión, la ética y la investigación son divididas.

4.2. Análisis inferencial

4.1.1. Prueba de normalidad

Ho: los datos provienen de una distribución normal.

H1: los datos no provienen de una distribución normal.

Consideramos la siguiente regla de decisión:

Sig. $< 0,05$, se acepta la H1 y se rechaza la Ho.

Sig. $\geq 0,05$, se rechaza la H1 y se acepta la Ho.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la muestra

	Estadístico	GI	Sig.
Gestión Curricular	0.089	100	0.049
Oportunidades laborales	0.112	100	0.004
Formación Permanente	0.13	100	$<.001$
Gestión Recreativa empresarial	0.084	100	0.075
Investigación ético social	0.067	100	.200*

Interpretación:

Se utilizó la prueba de normalidad por Kolmogorov - Smirnov puesto que se usó una muestra de 100 egresados del área de educación física de una universidad de Lima, se tuvo como resultado de la variable 1 Gestión Curricular Sig.= 0.049. En cuanto a la variable 2 Oportunidades Laborales obtuvo un resultado de Sig. = 0.004

Además sobre la dimensión formación permanente se adquirió un sig. $0,001 < 0,05$, para la dimensión gestión recreativa empresarial se tiene un Sig= 0.075 y la dimensión investigación ético social se logró un Sig.= .200.

De modo que la Ha determina que los resultados no dan una respuesta normal. Por lo tanto se utilizará Pruebas no paramétricas (Rho Spearman)

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los egresados de una escuela profesional de Educación Física de una Universidad de Lima 2022

Ho: No existe relación entre Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los egresados de una escuela profesional de Educación Física de una Universidad de Lima 2022

Tabla 4

Resultados de Correlación entre las Variables Gestión Curricular y Oportunidades Laborales.

		Oportunidades Laborales
Rho de Spearman	Gestión Curricular	.712**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	100

Nota. Base de datos elaborados en el Software IBM SPSS

Interpretación:

El efecto de Rho Spearman fue de 0.712 que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables y un sig. bilateral de <.001 donde se acepta la Ha y se rechaza la Ho por lo tanto existe relación entre las variables, gestión curricular y oportunidades laborales. Por lo tanto se puede declarar que los egresados de educación física de una universidad de Lima consideran que la Gestión curricular bien encaminada dentro de las universidades, genera mayores oportunidades laborales en las distintas modalidades, por lo tanto consideran que se debe incluir dentro de la malla curricular temas de interés de los estudiantes que van a salir al campo laboral, y tengan un abanico de posibilidades de mercado laboral en otras áreas que van más allá de las escuelas de educación básica regular.

Hipótesis específicas:

Tabla 5

Correlación de Oportunidades Laborales y Dimensiones de la Variable Gestión Curricular.

	Oportunidades Laborales Rho de Spearman		N
	Dimensiones	Sig. (bilateral)	
Formación Permanente	.533**	<.001	100
Gestión recreativa empresarial	.701**	<.001	100
Investigación ético social	.600**	<.001	100

Interpretación:

En la siguiente tabla se exhibe el coeficiente de correlación de Rho Spearman de la variable Oportunidades Laborales con cada una de las dimensiones de la variable Gestión Curricular para identificar el nivel de correlación de las hipótesis específicas.

El efecto de Rho Spearman para la primera dimensión fue de 0.533 que indica que existe una correlación positiva moderada de la variable 2 y la dimensión 1 y un sig. bilateral de <.001 donde se acepta la Ha y se rechaza la Ho, con esto se explica que los egresados sostienen que una formación permanente puede lograr adquirir mejores oportunidades laborales.

Para la segunda dimensión fue de 0.701 que indica que existe una correlación positiva alta de la variable 2 y la dimensión 2 y un sig. bilateral de <.001 donde se acepta la Ha y se rechaza la Ho por la tanto existe relación entre la gestión recreativa empresarial y las oportunidades laborales. De tal modo que se puede declarar que dentro de la malla curricular se debe incluir la gestión recreativa empresarial para una satisfacción laboral, donde se abran puertas a otras demandas laborales a nivel empresarial.

El efecto de Rho Spearman fue de 0.600 que indica que existe una correlación positiva moderada, de la variable 2 y la dimensión 3 y un sig. bilateral de $<.001$ donde se acepta la H_a y se rechaza la H_o por lo tanto existe relación entre la investigación ético social y las oportunidades laborales. Por lo tanto se puede explicar que igualmente es de mucha necesidad el ámbito investigativo sobre éste tema de la dimensión en mención, puesto que muy pocas instituciones contemplan la importancia de la ética social como parte primordial de una mejor calidad de servicio, por lo tanto algunos de los egresados creen en su importancia aunque no en su totalidad.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general se comprobó que existe una correlación positiva alta entre las variables, según Rho Spearman de 0.712 y un sig. bilateral de $<.001$ entre gestión curricular y oportunidades laborales en los egresados de educación física. Dicho resultado presenta similitud con la investigación de Segovia (2021) donde plantea la proyección de las oportunidades laborales y la formación académica de los graduados mediante la práctica laboral que en convenio con empresas enfatizan a mejorar los aprendizajes realizados en las universidades.

Asimismo, existe similitud con la investigación de Angulo et al. (2021) los que indican dado a que los docentes que tuvieron un buen aprendizaje dentro de sus entidades superiores logran una tranquilidad laboral y se sienten capaces de postear a centros de labores que valoran su trabajo.

Además, se coincide con el postulado de Kryshtanovych *et al.* (2021) los que afirmaron que, en el ámbito de la educación superior, necesitan una formación adecuada de alta calidad para tener dominio de sus habilidades profesionales. Aquellos que son especialistas en gestión curricular son la clave, dicen los autores, en la organización de empresas, agencias pública, estructura y planes comerciales y aquí podemos incluir centros educativos de calidad y acreditadas.

Por ello, el sistema de formación en gestión debe ser pertinente, moderno, eficiente y adaptable para garantizar la calidad del trabajo, en el futuro, se espera un crecimiento continuo de los requisitos para la gestión empresarial y con ello generar ámbitos laborales satisfactorios. Así mismo, Addine (2000) coincide en que el currículo como proyecto integral se debe direccionar hacia el futuro con aprendizajes significativos que lleve a una sociedad con valores en situaciones tan diversas dentro del plano laboral.

Respecto a la primera hipótesis específica se pudo asegurar que existe una correlación positiva moderada de la variable oportunidades laborales y la dimensión 1 formación permanente con un efecto de Rho Spearman con 0.533 y un sig. Bilateral de $<.001$. donde se puede afirmar que los egresados de educación física sostienen que es necesario seguir capacitándose para conseguir mejores empleos. En similitud con Segovia (2021) donde asegura que al ampliar el aprendizaje

recibida en la universidad crea más oportunidades de un trabajo digno y seguro con salarios apropiados de un ámbito laboral saludable.

Respecto a ello Sandoval (2015) coincide en que la formación inicial que es la licenciatura es un paso para que la persona siga incrementando su formación continua. También Díaz *et al.* (2012) afirma que los egresados deben perfeccionarse de manera continua para elevar el nivel de competencia, esto según las necesidades de su entorno por ello la necesidad de integrar los cursos académicos vinculada a lo laboral y profesional

A su vez la segunda dimensión se obtuvo un resultado de 0.701 que tiene una correlación positiva alta de la variable 2 y la dimensión gestión recreativa empresarial y un sig. Bilateral de $<.001$ en los egresados de una universidad. Podemos encontrar que Almache (2020) Se consigue una similitud parcialmente pues no se vincula con oportunidades laborales sin embargo en el estudio que realizó, el cual fue la motivación por la actividad física, el deporte y la recreación además de medir de cuanto conocimiento tenían los estudiantes de los servicios deportivos que tenían dentro de sus centros de estudios.

En su mayoría, no sabían ni conocían que existían, unos pocos aseguraron que realizaban la recreación como parte de su tiempo libre y un porcentaje más alto afirmaron que realizaban por salud, lo cual nos confirma lo importante que es gestionar de manera empresarial la recreación y fomentar dentro de las escuelas misma, instituciones superiores y además las empresas donde existe el estrés, la fatiga y la carga emocional

Así mismo Flores (2021) también se encontró una similitud parcial sobre el tema donde vincula el movimiento físico y el estrés a su vez que la falta de masa muscular, la población fueron profesores universitarios en confinamiento donde el resultado fue que los varones tienen una ausencia al hábito del movimiento físico con orientación a bajar el estrés y al aumento de la masa muscular y un gran porcentaje vive en estas circunstancias por presión laboral pues esto lleva al sobrepeso esto fue dado en época de pandemia donde ha contribuido al sedentarismo.

No así las mujeres que un porcentaje más alto toman con seriedad estos espacios de recreación y actividad física, se bajó el índice de obesidad y estrés laboral. Dalen & Bennett (1971) Coincide con el tema acerca de la gestión deportiva exitosa y que para ello se requiere un personal adecuado dentro de organizaciones

modernas vinculadas a la educación física y deportes, afirma que se debe contar con especialistas capacitados en fungir eficazmente las funciones de gestión conforme a los requisitos del mercado actual. A su vez esta dimensión se apoya en teóricos como Dumazedier (1974) la Ley Orgánica de la Recreación (2015), Mora (1976) coincide en que la recreación da satisfacción al ser humano y le da un indicador del éxito personal.

Con la tercera variable Rho Spearman fue de 0.600 que indica que existe una correlación positiva moderada, de la variable 2 y la dimensión 3 y un sig. bilateral de $<.001$ esto muestra que existe relación entre la investigación ético social y las oportunidades laborales donde se puede determinar que los egresados consideran tener en cuenta la investigación ético social como parte de su carrera profesional y esto llevado a cabo dentro de sus centros laborales.

No existe así una coincidencia con Valles (2019) quien en el estudio realizado en la que se anima a la investigación y el desarrollo científico donde la población fueron docentes, los cuales un mayor porcentaje afirma que no le interesa la investigación, por lo tanto no existe un soporte ético en lo que cada especialista se proyecte. Asimismo Escobar (2021) existe una similitud en lo que respecta el estudio en la cual determina que actitud existe para el logro de aprendizajes de manera cooperativa y medir la actitud hacia el estudio en cooperación con sus pares, que fue el resultado muy alto por que toman en cuenta que es muy importante. Aunque no se menciona la gestión ética investigativa, sin embargo se sabe que la cooperación y el estudio son parte de ella para proyectos de estudios científicos.

Se encuentra coincidencia con Stob (1982) quien maneja la ética a través de la conducta moral de los seres humanos, como también los estados colectivos, alguien que no estudia y se prepara a conciencia tampoco en colectividad hará de diferente. Ruiz (2012) coincide en que la ética empieza desde la preparación profesional dentro de su institución superior, cada profesión debe tener un tema ético profesional tanto más en la investigación, esto atrae a que se genere estudiantes con valores positivos, por tanto también alude que no es tanto tener el curso de ética más bien que se debe vivir la ética.

V. CONCLUSIONES

Primera.- En cuanto al objetivo general, fue comprobado que existe relación entre las variables gestión curricular y oportunidades laborales en egresados de la escuela profesional de educación física de una universidad de Lima 2022. Se comprobó el resultado de Rho Spearman de 0.712 que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables y un sig. bilateral de $<.001$.

Segunda.- Respecto al objetivo específico 1, se probó la relación entre la variable 2 y la dimensión 1 en egresados de la escuela profesional de educación física de una universidad de Lima 2022. Se confirma los resultados de Rho Spearman 0.533 que indica que existe una correlación positiva moderada de la variable oportunidades laborales y formación permanente y un sig. bilateral de $<.001$.

Tercera.- Seguidamente el objetivo específico 2, se probó la relación entre la variable 2 y la dimensión 2 en egresados de la escuela profesional de educación física de una universidad de Lima 2022. Se confirma los resultados de Rho Spearman 0.701 que indica que existe una correlación positiva alta de la variable oportunidades laborales y gestión recreativa empresarial y un sig. bilateral de $<.001$.

Cuarta.- finalmente con el objetivo específico 3, se probó la relación entre la variable 2 y la dimensión 3 en egresados de la escuela profesional de educación física de una universidad de Lima 2022. Se confirma los resultados de Rho Spearman 0.600 que indica que existe una correlación positiva moderada, de la variable oportunidades laborales y la investigación ético social y un sig. bilateral de $<.001$

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades universitarias dentro de su gestión deben modificar la malla curricular se realizó el estudio de las necesidades y exigencias del entorno para los cambios que se deben dar en un periodo de tiempo anual, con el fin de generar oportunidades laborales acorde a la actualidad y realidad de las expectativas de los egresados de la escuela profesional de una universidad de Lima.
2. La escuela profesional de educación física debe contar con cursos de formación permanente para los egresados, con segundas especialidades, maestrías, doctorados respecto a las necesidades de la sociedad, se necesita tener más variedad de estudios de posgrado para una continuidad profesional. Puesto que la carrera de educación física ofrece un abanico expectativas laborales, además de la educación básica regular, pues la salud física y mental de las personas tiene aplicaciones de mejoras a través de programas especiales para las exigencias de la sociedad.
3. La universidad pública de Lima debe incluir dentro en la malla gestión recreativa empresarial. En el estudio realizado en este proyecto, existe una aceptación positiva alta de realizar este tipo de estudios para que muchos egresados que no tienen una orientación a la educación escolar puedan abrirse paso al ser capaces de gestionar una empresa en base a la recreación que también ofrece esta carrera, que los egresados sean competentes para ser gerentes de sus propias empresas en el cual ha sido formado para servir y gozar de una satisfacción personal, profesional y laboral.
4. En la escuela profesional de la misma, es de vital importancia la gestión de la ética investigativa para crear conciencia de un desarrollo científico consiente y de calidad, de seres humanos que representa esta carrera profesional, cada docente, preparador físico, instructor, entrenador, entre otros debe ser capaz de mostrar una moral integra en los estudios en los cuales se capacitan pues el trabajo que se realiza no es con objetos sino con personas a quienes se les ofrece una calidad de vida, hoy en día la estafa,

el engaño, el buscar su propio beneficio, deja el lado humano, es por ello la importancia de esta área no solo para aprenderla, sino para vivirla.

REFERENCIAS:

- Abarzúa, A. (2021). *Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa*. Centro de Medición MIDE UC MIDE UC. Editora.
- Abas-Mastura M., & Imam, O. (2013). Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector, *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), pp. 150-162
http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_3_No_4_Special_Issue_February_2013/16.pdf
- Addine, F., González, M., Batista, L., & Pla, R. (2000). Diseño curricular. *Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño*. Cuba.
- Alegre, M., Fonrodona, G., Vallès, A., & Agudo, Y. (2020). Empleabilidad e inserción profesional de la formación de posgrado en el Sistema Universitario Español (SUE). *Inguruak. Revista Vasca De Sociología y Ciencia Política*, 0(68). doi: <http://dx.doi.org/10.18543/inguruak-68-2020-art01>
- Ali AlShehail, O., Khan, M., & Ajmal, M. (2021). Total quality management and sustainability in the public service sector: the mediating effect of service innovation. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2020-0449>
- Almache Tello, O. E. (2020). Motivación hacia la Práctica de la Actividad Físico-Deportiva y Recreativas de los Estudiantes Secundarios. *Revista Científica*, 5(16), 230–245. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.12.230-245>
- Angulo, S., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E., & Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias Odón.
- Arizmendi, O. (2009). La formación ética en la educación superior. *Educación Y Educadores*, 1, 33–3

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/440>

- Bailey T. (1997) *Changes in the nature of work: Implications for skills and assessment*, in H. O'Neill, H (Ed.). Workforce readiness, competencies and assessment. Lawrence Erlbaum Associates.
- Barceló, C. (2007). A Q-model of labour demand. *Investigaciones Económicas*, XXXI (1), 43-78.
- Becker, G. S. (1975). *Investment in human capital: effects on earnings*. In Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition (pp. 13-44). NBER.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Pearson educación.
- Broch, C., Backes, A., Lopes, R., Fiori, A., & Breschiliare, F. (2021). Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em Educação Física que atuam em academias de ginástica. *Revista Brasileira de Ciências Do Esporte*, 43. <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e006421>
- Boéssio, B. & Portella, M. (2009). Docencia universitaria: formación y aprendizaje en el posgrado en educación. *Revista de la educación superior*, 38(151), 163-170.
- Bondarenko, N. (2009). El componente investigativo y la formación docente en Venezuela. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 35(1), 253-260. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052009000100015>
- Bonillo, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, 11. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Campoy, T., & Gomes, E. (2009). Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación.

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica - Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales.*
- Changiz, T., Yamani, N., Tofighi, S., Zoubin, F., and Eghbali, B. (2019) Curriculum management/monitoring in undergraduate medical education: a systematized review. *BMC Med Educ* 19 (60). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1495-0>
- Dalen D., & Bennett B. (1971) *A world history of physical education: cultural, philosophical, comparative.* Prentice Hall. 408
- Delgado, L. (2019). Nivel de actividad física en docentes de colegios estatales de un distrito de Lima. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 2(1), 13– 16.
- Díaz, R., & Del Toro, P. (2012). *La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios.* Editorial Mar Abierto. <https://www.researchgate.net/publication/320133590>
- Didriksson, T. (2017). El cambio educativo en Finlandia ¿Qué puede aprender el mundo? *Perfiles Educativos*, XXXIX (157), 222-227.
- Dumazedier, J. (1974). *Sociologie empirique du loisir.* Editions du le Seuil.
- Escobar, N. (2021). *Actitudes en el logro del aprendizaje cooperativo en estudiantes de educación física,* Universidad Nacional del Centro del Perú, 2021.
- Espinoza, J., Orihuela, I., Chávez, J. & Quiroz, O. (2021). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 361-374. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.917>
- Flores, A., Coila, D., Ccopa, S., Yapuchura, C., & Pino, Y. (2021). Actividad física, estrés y su relación con el índice de masa corporal en docentes universitarios en pandemia. *Comuni@cción*, 12(3), 175-185. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.528>
- Freundt, M., & Guerrero, M. (2020). Perspectivas estudiantiles sobre la educación física en dos instituciones educativas públicas de secundaria en Lima, Perú. *Educación Física Y Deporte*, 39(2). <https://doi.org/10.17533/udea.efyd.v39n2a06>

- Funlibre. (2004). *Fundamentos de la Recreación*. Recuperado de <http://www.funlibre.org/documentos/idrd/fundamentos.html>
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
- García, O, & Barrón, C. (2011). Un estudio sobre la trayectoria escolar de los estudiantes de doctorado en Pedagogía. *Perfiles educativos*, 33(131), 94-113. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100007&lng=es&tlng=es.
- García, J., Reding, A., & López, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 2(8), 217-224. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72715-7)
- García, D. (2019). La formación de profesionales socialmente responsables en la universidad. Una utopía posible en el currículo. Ediciones UniandesGómez, M., Galeano, C., & Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423–442. DOI: <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.21501/issn.2216-1201>
- Gómez, M., Galeano, C., & Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423–442. DOI: <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.21501/issn.2216-1201>
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Gregson J. & Bettis, P. (1991) Secondary Trade and Industrial Education Work Values Instruction: Emancipatory or indoctrinational?, A paper presented at: *The American Vocational Association Convention*. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED341781.pdf>
- Hamzah, M., Juraime, F., & Mansor, A. (2016). Malaysian Principals' Technology Leadership Practices and Curriculum Management. *Creative Education*, 07(07), 922–930. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.77096>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.

- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442.
- Hernández, C., Pavez, A., González, A. & Tecpan, S. (2017). ¿Se sienten valorados los profesores en Chile? *Educación y Educadores*, 20(3), 434-447. <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.6>
- Hungler, P., & Polit, D. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud. Metodología de la investigación*. 6ª ed. McGraw Hill/Interamericana de México, 2-10
- IEESA (2012). ¿De dónde vienen y a dónde van los maestros mexicanos? La formación docente en México, 1822-2012. México: SNTE. <http://www.snte.org.mx/assets/LaFormaciondocenteenMexico18222012.pdf>
- Jacobs, J.; Salas, A., Cameron, T., Naguwa, G. and Kasuya, R. (2005) Ed. Implementing an Online Curriculum Management Database in a Problem-Based Learning Curriculum. *Academic Medicine* 80(9) 840-846.
- Joint Committee on Standards for Educational and Psychological Testing, (1999). Standards for Educational and Psychological Testing. American Educational Research Association, Washington DC.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kong, J., & Jiang, F. (2011). Factors affecting job opportunities for university graduates in China---the evidence from university graduates in Beijing. *Research in World Economy*, 2(1), 24.
- Kryshtanovych, S., Bilyk, O., Shayner, H., Barabash, O., & Bondarenko, V. (2021). Study of the Experience of the Formation of Professional Competence in Future Managers of Physical Education and Sports. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 13(1Sup1), 162-176. <https://doi.org/10.18662/rrem/13.1Sup1/390>
- Lafrancesco, G. (2003). Nuevos Fundamentos para la transformación curricular. Colombia: *Magisterio*.
- Ley Orgánica de Recreación (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Nº 6207 Extraordinario.

- Limaymanta, C. & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 116-140. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- López, N. (2010). *Gestión curricular por Competencias en Educación Superior: el diagnóstico de factores académicos" DIFA", una propuesta de Autoevaluación Institucional desde el Modelo Socio Formativo: el caso UNIMET*. [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid
- Lorensius, Ping, T., Warman, W., & Silpanus, S. (2021). Leadership model and planning strategies in private Catholic colleges during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Studies in Social Sciences (IJESSS)*, 1(2), 49–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.53402/ijesss.v1i2.16>
- Lusting, N., Arias, O., & Rigolini, J. (2002). Reducción de la pobreza y crecimiento económico. *Washington: Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Maia, I. & Pacheco, J. (2019). Gestão curricular baseada em resultados e standards e seus efeitos na avaliação institucional. *Laplage em Revista*, 5, Nº Especial, 18-30. doi: <https://doi.org/10.24115/S2446-622020195especial775p.18-30>.
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2011). Factores de satisfacción laboral en los docentes del núcleo bolívar de la universidad de oriente. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151.
- Mendoza, H., Burbano, V., & Valdivieso, M. (2019). El Rol del Docente de Matemáticas en Educación Virtual Universitaria. Un Estudio en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Formación universitaria*, 12(5), 51-60. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000500051>
- Mercado, W. E., Guarnieri, G. & Rodríguez, G. L. (2019). *Análisis y evaluación de procesos de interactividad en entornos virtuales de aprendizaje*.
- Metzler, M. And Tjeerdsma, B. (1998) PETE program assessment within a development, research, and improvement framework. *Journal of Teaching in Physical Education*, 17: 468–492.
- Miranda, M. Z. A., Rodríguez, M. D. C. C., & Martínez, L. A. C. (2010). La recreación comunitaria, una opción para ocupar el tiempo libre de los jóvenes. *PODIUM: Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 5(3), 199-208.

- Mora, J. (1976). La filosofía entre la ciencia y la ideología. *Teorema: Revista Internacional de Filosofía*, 6(1), 27–42. <http://www.jstor.org/stable/43045890>
- Moreno, A. & Álvarez, N. (2010). Creencias del profesorado universitario de educación física en relación a los conceptos de cuerpo y salud. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 159-175. <https://dx.doi.org/10.4067/S0707052010000100009>
- Mousavi, S. H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A. B., & Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. *Annals of Biological Research*, 3(2), 780-788.
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Nemiña, R., Sanmiguel, A., & Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (41), 153-161
- Neliwati, N., Hasanah, U., Pringadi, R., Sirojuddin, A., & Arif, M. (2023). Curriculum Management in Improving the Quality of Student Learning and Academic Achievement. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 115-121. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.233>
- Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- O'Bryant, C., O'Sullivan, M., & Raudensky, J. (2000) Socialization of Prospective Physical Education Teachers: The Story of New Blood, *Sport, Education and Society*, 5:2, 177-193, DOI: 10.1080/713696033
- Ontiveros, M., (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), XXXVII (3-4), 239-268. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27011410010.pdf>
- Ortega, B., & Tejedor, E. (2017) Estadística descriptiva básica aplicada a la Educación Física. http://up-rid.up.ac.pa/5035/1/boris_ortega.pdf

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Owan, V., Emanghe, E., Denwigwe, C., Etudor-Eyo, E., Usoro, A., Ebuara, V., Effiong, C., Ogar, J. & Bassey, A. (2022). Curriculum Management and Graduate Programmes' Viability: The Mediation of Institutional Effectiveness Using PLS-SEM Approach. *Journal of Curriculum and Teaching* 11 (5):114-127.
- Padrón, J. (1994). Organización - Gerencia de investigaciones Caracas.
- Palomino, R. (2022). La educación peruana ¿Por qué no mejora? *Horizonte de la Ciencia*, 12(23). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1460>
- Paricio, J., Fernández, A., & Fernández, I. (2019). *Cartografía de la buena docencia universitaria: Un marco para el desarrollo del profesorado basado en la investigación* (Vol. 52). Narcea Ediciones.
- Peiro, J., (2001) Perspectiva histórica y desarrollo reciente de la psicología del trabajo y las organizaciones en España. *Revista de Psicología de las organizaciones*. 17 (3), 255-277.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.
- Pérez, P. (2018) Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales. *Laboratorio*(18):134153. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10815/pr.10815.pdf
- Posso, R., Pereira, M., Paz, B., y Rosero, M. (2021). Gestión educativa: factor clave en la implementación del currículo de educación física. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 232-247. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.16>
- Quennerstedt, M. (2019) Physical education and the art of teaching: transformative learning and teaching in physical education and sports pedagogy, *Sport, Education and Society*, 24:6, 611-623, DOI: 10.1080/13573322.2019.1574731

- Ramos, C. R., Navarro, J., & Durán, J. (2018). Gestión de la recreación y desarrollo estudiantil de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Investigación y postgrado*, 33(1), 91-107.
- Rodriguez, C., Breña, J., y Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Romero, P., Lazaro, C., & Gonzalez, J. (2009). Estadística descriptiva e inferencial. *Revista el auge de la estadística en el siglo XX*, 22, 165-176.
- Ruiz, L. y Gavilanes, M. (2012) *Evaluación a la Gestión de Directivos, Administrativos y Docentes de la Corporación Educativa Dr.- Edgar Frías Borja, en el Semestre Académico octubre 2010- marzo 2011: Propuesta Alternativa* (Tesis de Maestría) <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2848>
- Sandoval, R., (2015). Gobierno abierto y transparencia: construyendo un marco conceptual. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 22(68), 203-227.
- Sary, S., Tarigan, S., & Situmorang, M. (2018). Development of Innovative Learning Material with Multimedia to Increase Student Achievement and Motivation in Teaching Acid Base Titration. *Advances in Social Science. Education and Humanities Research*, 200, 422–425. <https://doi.org/10.2991/aisteel-18.2018.91>
- Sarmiento, D., & De La Hoz, M. (2022). *Gestión curricular en el área de educación física como fundamento para la formación de hábitos saludable* (Doctoral dissertation,). Corporación Universidad de la Costa
- Seashore, S., & Taber, T. (1975). Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333–368. <https://doi.org/10.1177/000276427501800303>
- Segovia, L. (2021). Perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica de los graduados de las universidades públicas del Ecuador. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(5), 13 <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.563>
- Shultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 161:1-17
- Stansbury, G., and Huenecke D. (1973) Curriculum Management and Instructional development: a cooperative venture. *Educ Leadersh.* 318–20.

- Stob, E. (1982). *Reflexiones éticas. Ensayos sobre temas morales*, Grand pids: TELL.
- Tejada, J. (2012). La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior: marco yestrategias. *Educación XXI*, 15(2), 17-4
0http://hdl.handle.net/11162/158269
- Terry, G. (1968). *Principles of management*. Illinois: Ricard D. Irwin.
- Valles, M. (2019). Modelo de gestión de la investigación para de *Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 67-78.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10012>
- Warman, W. (2021). Establishing the governmental policy to promote engagement within the inclusive education system in Indonesia. *Journal of Social Studies Education Research*, 12(1), 124–148.
- Wysocki, J., & Kromm, G. (1986). *The job feeling scale. Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pitman Publishing.
- Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-8. <https://doi.org/10.264>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad, Lima, 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1: Diseño Curricular Concepto: Paricio et al. (2019) Dice que el currículo debe ser explícito, definido y coherente con los aprendizajes esperados y tomó dos criterios para realizar el documento el primero es que tiene que ser coherente tiene que ver con la naturaleza más técnica y el segundo tiene que ver con el sentido, valor y el propósito que le quieres dar al currículo a su vez debemos seleccionar y organizar cuidadosamente lo que se incluirá en el currículo. Siempre y cuando encajen con las necesidades y expectativa de los estudiantes.			
¿Cuál es la relación entre gestión curricular y la oportunidades laborales de Egresados de educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022?	Determinar la relación entre gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022	Existe relación entre la gestión curricular y la oportunidades laborales de egresados en Educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Formación Permanente	Posgrado Doctorado Formación investigativa Actualización del currículo	Ítem del 1 al 8	Nivel: Ordinal Escala de: Likert Siempre
			Gestión recreativa empresarial	Cumplimiento del plan curricular. Conocimiento de Gestión empresarial. Desarrollo de actividades recreativas. Programas para el tiempo libre.	Ítem del 9 al 16	Casi siempre Neutral Algunas veces Nunca

			Investigación Ético Social	Espacios de investigación social Cultura investigativa Desarrollo de la ética investigativa Programas de ética social	Ítem del 17 al 24	
<p>Variable 2: Oportunidades Laborales</p> <p>Concepto:</p> <p>Alegre Sánchez (2020) las tasas de afiliación y trabajo acorde con el nivel formativo que el estudiante logre a lo largo del estudio de su carrera, dice que para que exista la empleabilidad primero se deberá hacer un estudio comparativo y compatible.</p>						
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Cuál es la relación entre gestión curricular en su dimensión formación permanente y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022?	Determinar la relación entre Gestión curricular en su dimensión formación permanente y oportunidades laborales de egresados en educación física de una Universidad Pública de Lima, 2022.	Existe relación entre gestión curricular en su dimensión formación permanente y la oportunidad laboral de egresados en educación física de una Universidad Pública de Lima, 2022.	Mercado Laboral	Oferta laboral Plazas insuficientes Educación inicial Educación básica alternativa	Ítem del 1 al 8	Nivel: Ordinal Escala de: Likert Siempre Casi siempre Neutral Algunas veces Nunca

Anexo 2. . Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión Curricular	<p>El asunto del currículo contempla regimos y modelos que concede el poder preparar, crear, probar, pensar, todo el matiz del plan con la finalidad de conseguir una mejora continua, que guíe a ser asertiva para la comunidad a la cual éste impresione.</p> <p>Maia & Pacheco (2019)</p>	<p>Gestión curricular se ha relacionado mediante las dimensiones primero: formación permanente en los niveles educativos, segundo gestión recreativa empresarial y tercero Investigación ético social con los cuales se determinan para dar solución a través de los indicadores que nos servirán para la medición de la variable.</p>	Formación permanente en los niveles educativos	Posgrado Doctorado Formación investigativa Actualización del currículo	ítem del: 1 al 8	<p>Nivel: Ordinal</p> <p>Escala de: Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Neutral • Algunas veces • nunca
			Gestión recreativa empresarial	Cumplimiento del plan curricular Conocimiento de Gestión empresarial Desarrollo de actividades recreativas Programas para el tiempo libre	9 al 16	
			Investigación Ético Social	Espacios de investigación social Cultura investigativa Desarrollo de la ética investigativa Programas de ética social	17 al 24	
Variable 2	<p>El ámbito laboral respecto al mercado informal para los profesionales del área, va en un alto grado de aumento, ello impide permanecer en una</p>	<p>Las Oportunidades Laborales se relaciona mediante 3 dimensiones:</p>	Mercado	Oferta laboral plazas insuficientes educación inicial	ítem del: 1 al 8	

Oportunidades laborales	<p>eficiencia en el ejercicio profesional en los diversos lugares, perdiéndose de este modo, terreno laboral frente a los que tienes experiencia y buenas capacitaciones.</p> <p>Centurión (1997).</p>	<p>Mercado laboral, demanda laboral, y satisfacción laboral se determinan los indicadores que nos servirán para la medición de la variable.</p>		educación básica alternativa		
			Demanda	<p>Pocos especialistas</p> <p>Exceso de Profesionales</p> <p>Informalidad</p> <p>Empíricos</p>	9 al 16	
			Satisfacción	<p>Insatisfacción salarial</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Condición laboral</p> <p>Recursos</p>	17 al 24	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE DISEÑO CURRICULAR

Considerado colega con el objeto de coleccionar información para el estudio científico sobre Diseño curricular en una universidad de Lima, se le hace presente una encuesta que pueda ser de su interés y concretar la encuesta que es totalmente anónima cuya solución es completamente confidencial.

Además no se considera una solución correcta o incorrecta, por lo tanto se espera que su respuesta sea lo más verás según su apreciación, se espera que sean todas las preguntas resueltas completamente.

Normas: Maque con un a "X" una única elección de su preferencia.

1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. Neutral (N) 4. Algunas veces (AV) 5. Nunca (N)

Nº	VARIABLE: GESTIÓN CURRICULAR	Categorías				
		S	CS	N	AV	N
DIMENSIÓN: FORMACIÓN PERMANENTE		S	CS	N	AV	N
1	La universidad, ofrece estudios de posgrado para su formación profesional.					
2	El posgrado, brinda especializaciones en educación física para ampliar su desempeño profesional.					
3	Considera satisfactorio que el doctorado, mejore su desempeño profesional.					
4	Existen estudios de doctorado que satisfacen las expectativas, en su carrera profesional, para continuar con su formación.					
5	Realiza formación investigativa como parte de su mejora profesional.					
6	Al culminar el pregrado, considera que tiene formación investigativa.					
7	Existe actualización de la gestión curricular en su escuela profesional de su universidad					
8	La actualización del currículo, se ajusta a las necesidades del profesional en Educación Física.					
DIMENSIÓN: GESTIÓN RECREATIVA EMPRESARIAL		S	CS	N	AV	N
9	En su escuela profesional se diseñan planes en gestión recreativa empresarial.					
10	Cuenta con estrategias y recursos en gestión recreativa empresarial para el desarrollo curricular.					
11	Cuenta con conocimiento de gestión empresarial para emprender la recreación en una empresa.					
12	El conocimiento de gestión empresarial, desarrolla su capacidad de organizar una empresa recreativa.					
13	El desarrollo de actividades recreativas, es igual que las actividades deportivas dentro de la gestión recreativa empresarial.					
14	Existen empresas, que soliciten especialistas en gestión recreativa para organizar programas de recreación.					
15	En la gestión recreativa empresarial, se considera el tiempo libre, diferente a las actividades recreativas.					
16	Programar el tiempo libre en una empresa o centro educativo, es fundamental dentro de la gestión recreativa.					

DIMENSIÓN: INVESTIGACIÓN ÉTICO SOCIAL		S	CS	N	AV	N
17	Existen centros de capacitación en investigación ético social, en alguna universidad de Lima.					
18	Es necesario investigar la realidad social para incluir talleres en los centros de labores.					
19	La cultura investigativa, es un reto principal en la educación superior dentro de lo ético social.					
20	En la investigación ético social, la cultura investigativa integra al profesional en el desarrollo del conocimiento para la mejora en la Sociedad.					
21	El desarrollo de la ética investigativa, logrará el respeto por las normas al obtener proyectos originales, en la sociedad educativa.					
22	Se desarrolla la ética investigativa en las universidades del Perú para el beneficio de la Sociedad.					
23	Es importante incluir en el programa curricular, la gestión recreativa empresarial.					
24	Dentro de las empresas privadas, la ética social es considerada dentro de la recreación empresarial.					

CUESTIONARIO SOBRE OPORTUNIDADES LABORALES

Considerado docente con el objeto de coleccionar información para el estudio científico sobre Oportunidades Laborales en una universidad de Lima, se le hace presente una encuesta que pueda ser de su interés y concretar la encuesta que es totalmente anónima cuya solución es completamente confidencial. Además no se considera una solución correcta o incorrecta, por lo tanto se espera que su respuesta sea lo más verás según su apreciación, se espera que sean todas las preguntas resueltas completamente.

Normas: Maque con un a "X" una única elección de su criterio.

1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. Neutral (N) 4. Algunas veces (AV)
5. Nunca (N)

Nº	VARIABLE: OPORTUNIDADES LABORALES	Categorías				
		S	CS	N	AV	N
DIMENSIÓN: MERCADO LABORAL						
1	El campo laboral que se presenta en la universidad, se ve reflejado en el mercado laboral de la carrera.					
2	Existe empleabilidad para los distintos campos laborales de la profesión.					
3	Existen suficientes plazas en el área de educación física, dentro del mercado laboral en el sector público.					
4	En la actualidad, existen puestos de trabajo en el sector privado con carga horaria y remuneraciones favorables.					
5	Dentro del mercado laboral que ofrece la universidad, está el nivel inicial. Existen plazas de educación física en las escuelas públicas en ese nivel.					
6	Dentro de las escuelas del sector privado, existe la oportunidad laboral de educación Física en el nivel inicial.					
7	Dentro de la educación básica alternativa, existen plazas del área, en las entidades públicas.					
8	Es necesario insertar en el mercado laboral, el área de educación física, para la educación básica alternativa.					
DIMENSIÓN: DEMANDA LABORAL						
9	Existen pocos especialistas capacitados en las diferentes funciones del área, según la demanda laboral existente.					
10	Existe la oferta y la demanda para los pocos especialistas en los diferentes rubros de la carrera.					
11	La economía del país, cubre con la demanda laboral educativa para el exceso de profesionales en educación física.					
12	En los últimos 3 años postuló a empresas en las cuales existían plazas para la carrera o en otros campos laborales de no encontrar vacantes para profesor de educación física en los colegios públicos.					
13	La Informalidad de algunas empresas, al contratar personas empíricas en el área y con remuneraciones muy bajas, afecta a los profesionales preparados.					
14	Como trabajador, piensa que las empresas valoran la carrera como parte importante en la salud preventiva, para que eviten la informalidad					
15	Conoce personas empíricas, que laboran en empresas dedicadas a la actividad física y la salud,					
16	Trabaja con personas empíricas en la carrera, que laboran en una institución educativa o empresas, por ser sólo deportistas.					

DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL		S	CS	N	AV	N
17	Se encuentra satisfecho con su salario, como educador en algún centro educativo público.					
18	La carrera profesional de educación física y sus diferentes modalidades, cuenta con un salario satisfactorio.					
19	Como profesional de ésta carrera, está satisfecho con su calidad de vida.					
20	En la actualidad, cuenta con un ambiente de estructura satisfactoria y de calidad en su centro de labores.					
21	La condición laboral del educador peruano, satisface las expectativas personales.					
22	En su experiencia laboral, está satisfecho como profesional de educación física.					
23	Los centros educativos públicos, cuentan con recursos que favorezcan su desenvolvimiento laboral.					
24	La satisfacción laboral y los recursos como implementos deportivos y una buena infraestructura, son motivadores.					

Anexo 4. Validación de instrumentos

Experto 1

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(jta): Dra. Mónica Regalado Chamorro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula Lima 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad, Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

María Soledad Silva Trigo

DNI 25704594

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mónica Regalado Chamorro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Universidad Privada de Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente Renacyt
DNI:	41446703
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Para medir la Gestión Curricular
Autor (a):	María Soledad Silva Trigo
Objetivo:	Determinar la relación entre gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022.
Administración:	Autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Egresados de universidades
Dimensiones:	Formación permanente, gestión recreativa empresarial, investigación ético social.
Confiabilidad:	
Escala:	De Likert
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Sobre Gestión Curricular elaborado por María Soledad Silva Trigoso en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel
 3: Moderado nivel
 2: Bajo Nivel
 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Curricular

Definición de la variable:

La gestión curricular comprende los regímenes y sistemas que concede programar, proyectar, calcular, examinar como también rediseñar la matriz de un currículo, con el propósito de conseguir la continuidad de mejorar la educación y pueda guiar, como llegar a ser acertiva a la comunidad a la cual éste impresione. Maia & Pacheco (2019)

Dimensión 1: Formación Permanente

Definición de la dimensión:

La Licenciatura es la formación inicial de la carrera que desea seguir, es por ello que la continuidad de la formación académica no debe acabar para el crecimiento continuo profesional de la persona. Sandoval (2015)

Indicaciones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Pos Grado	La universidad, ofrece estudios de posgrado para su formación profesional.	4	4	4	
	El posgrado, brinda canales de su interés para ampliar su desempeño profesional.	4	4	4	
Doctorado	Conceder satisfacción que el doctorado, mejore su desempeño profesional.	4	4	4	
	Existen canales de doctorado que satisfacen las expectativas, en su carrera profesional para continuar con su formación.	4	4	4	
Formación investigativa	Realiza formación investigativa como parte de su mejora profesional.	4	4	4	
	Al terminar el posgrado, considera que tiene formación investigativa.	4	4	4	
Actualización del currículo	Existe actualización de la gestión curricular en su universidad.	4	4	4	
	La actualización del currículo, se ajusta a las necesidades del profesional en Educación Física.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión recreativa empresarial

Definición de la dimensión:

El autor menciona las Teorías de la recreación como un puente de la educación que se sitúan en cuatro teorías: Teoría de la subjetividad, teoría de la objetividad, teoría de la compensación y la teoría funcional. Gómez et al. (2015)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del plan curricular	Se incluye en el plan curricular, la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Es importante que crece la gestión recreativa empresarial en el plan curricular.	4	4	4	
Conocimiento de Gestión empresarial	Cuenta con conocimiento de gestión empresarial para emprender la recreación en una empresa.	4	4	4	
	El conocimiento de gestión empresarial, desarrolla su capacidad de organizar una empresa recreativa.	4	4	4	
Desarrollo de actividades recreativas	El desarrollo de actividades recreativas, es igual que las actividades deportivas dentro de la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Existen empresas, que solicitan especialistas en gestión recreativa para organizar programas de recreación.	4	4	4	
Programas para el tiempo libre	En la gestión recreativa empresarial, se considera el tiempo libre diferente a las actividades recreativas.	4	4	4	
	Programar el tiempo libre en una empresa o centro educativo, es fundamental dentro de la gestión recreativa.	4	4	4	

Dimensión 3: Investigación Etico Social

Definición de la dimensión:

La ética debe ser enseñada como una materia distribuida, fundamentada como ciencia normativa, es la teoría de las virtudes fundamentales como son: La prudencia, moderación fortaleza, orden, justicia, amor a Dios y a la familia, fidelidad, equidad, amistad, civismo, patriotismo, entre otras que mejoran la convivencia. Posada (1997)



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de investigación social	Existen centros de capacitación, en investigación ética social, en alguna universidad de Lima.	4	4	4	
	Es necesario investigar la realidad social para incluir talleres en los centros de labores.	4	4	4	
Cultura investigativa	La cultura investigativa, es un reto principal en la educación superior dentro de lo ético social.	4	4	4	
	En la investigación ético social, la cultura investigativa integra al profesional en el desarrollo del conocimiento para la mejora en la sociedad.	4	4	4	
Desarrollo de la ética investigativa	El desarrollo de la ética investigativa, requiere la comprensión de la moral, en la sociedad educativa.	4	4	4	
	Se desarrolla la ética investigativa en las universidades del Perú para el beneficio de la sociedad.	4	4	4	
Programas de ética social	Los programas de ética social, es importante incluir en la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Dentro de las empresas privadas, la ética social es considerada dentro de la recreación empresarial.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Oportunidades Laborales

Definición de la variable:

En el ámbito laboral de los docentes de Educación Física existe un alto grado de aumento en el mercado informal, ello impide permanecer en una eficiencia en el ejercicio profesional en tantos lugares diversos, perdiéndose de este modo el terreno laboral, frente a profesionales con diferente capacitación y experiencia. Centurión (1997)

Dimensión 1: Mercado Laboral

Definición de la dimensión:

Para un mejor mercado laboral el autor propone 1) una apertura comercial de la economía nacional, 2) otorgar estímulos fiscales a las empresas para que incrementen sus actividades de investigación y desarrollo, 3) aumentar las becas de educación superior. Katz (1989)

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta laboral	El campo laboral que se presenta en la universidad, se ve reflejado en el mercado laboral de la carrera.	4	4	4	
	Existe oportunidad para los distintos campos laborales de la profesión.	4	4	4	
plazas suficientes	Existen suficientes plazas en el área de educación física, dentro del mercado laboral en el sector público.	4	4	4	
	En la actualidad, existen puestos de trabajo en el sector privado con carga horaria y remuneraciones favorables.	4	4	4	
educación inicial	La universidad ofrece dentro del mercado laboral el nivel inicial. Se cumple en las escuelas públicas.	4	4	4	
	Dentro de las encuestas del sector privado, existe la oportunidad laboral de educación física en el nivel inicial.	4	4	4	
educación básica alternativa	Dentro de la educación básica alternativa, existen plazas del área, en las entidades públicas.	4	4	4	
	Es necesario insertar en el mercado laboral, el área de educación física, para la educación básica alternativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Demanda Laboral

Definición de la dimensión:

Las demandas laborales se pueden ver afectadas por un precio de adaptacional igual que una inversión Barceló (2007)

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pocos especialistas	Existen pocos especialistas capacitados en los diferentes sectores del área, según la demanda laboral.	4	4	4	
	Existe la oferta y la demanda para los pocos especialistas en los diferentes rubros de la carrera.	4	4	4	
Exceso de Profesionales	La economía del país, cubre con la demanda laboral educativa para el exceso de profesionales en educación física.	4	4	4	
	En los últimos 3 años, postuló a empresas en las cuales existen plazas para la carrera o en otros campos laborales por causa del exceso de profesionales en los colegios públicos.	4	4	4	
Informalidad	La informalidad de algunas empresas, al contratar personas especializadas en el área y con remuneraciones muy bajas, afecta a los profesionales capacitados.	4	4	4	
	Como trabajador, percibo que las empresas valoran la carrera como parte importante en la salud preventiva, para evitar la informalidad.	4	4	4	
Empresas	Ciertas personas especializadas, laborando en empresas dedicadas a la actividad física y la salud.	4	4	4	
	Trabajo con personas especializadas en la carrera, que laboran en una institución educativa o empresas, por ser alto deportistas.	4	4	4	

Dimensión 3: Satisfacción Laboral

Definición de la dimensión:

Existen tres puntos básicos como significado de la satisfacción laboral 1. La satisfacción laboral es un producto valioso de la sociedad. 2. La satisfacción laboral es un indicador de alerta anticipada en etapas iniciales de una organización. 3. La satisfacción laboral puede servir como un predictor del comportamiento organizativo o como una referencia para planes futuros. Seashore y Taber (1975)

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Se encuentra satisfecho con su trabajo, como educador en algún centro educativo público.	4	4	4	
	La carrera profesional de educación física y sus diferentes modalidades, cumple con un sentido satisfactorio.	4	4	4	
Calidad de vida	Como profesional de esta carrera, está satisfecho con su calidad de vida.	4	4	4	
	En la actualidad, cumple con un ambiente de estructura satisfactoria y de calidad en su centro de labores.	4	4	4	
Condición laboral	La condición laboral del educador percibe, satisface las expectativas personales.	4	4	4	
	En su experiencia laboral, está satisfecho como profesional de educación física.	4	4	4	
Recursos	Los centros educativos públicos, cuentan con recursos que favorecen su desenvolvimiento laboral.	4	4	4	
	La satisfacción laboral y los recursos como, implementos deportivos y una buena infraestructura es motivador.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(s): Dra. Barbara Ponce Ponce

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Docencia Unifversitaria, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula Lima 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad, Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Maria Soledad Silva Trigoso
DNI 25704594

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Barbara Isabel Ponce Ponce
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa(x) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Administración
Institución donde trabaja:	UNMSM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (x)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de posgrado
DNI:	07508488
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Para medir la Gestión Curricular
Autor (s):	Maria Soledad Silva Trigoso
Objetivo:	Determinar la relación entre gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022.
Administración:	Autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Egresados de universidades
Dimensiones:	Formación permanente, gestión recreativa empresarial, investigación ético social.
Confiabilidad:	
Escala:	De Likert
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Sobre Gestión Curricular elaborado por María Soledad Silva Trigo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
 3: Moderado nivel
 2: Bajo Nivel
 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Curricular

Definición de la variable:

La gestión curricular comprende los regímenes y sistemas que concede programar, proyectar, calcular, examinar como también rediseñar la matriz de un currículo, con el propósito de conseguir la continuidad de mejorar la educación y pueda guiar, como llegar a ser acertiva a la comunidad a la cual éste impresione. Maia & Pacheco (2019)

Dimensión 1: Formación Permanente

Definición de la dimensión:

La Licenciatura es la formación inicial de la carrera que desea seguir, es por ello que la continuidad de la formación académica no debe acabar para el crecimiento continuo profesional de la persona. Sandoval (2015)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pos Grado	La universidad, ofrece estudios de posgrado para su formación profesional.	4	4	4	
	El posgrado, brinda carreras de su interés para ampliar su desempeño profesional.	4	4	4	
Doctorado	Considera satisfactorio que el doctorado, mejore su desempeño profesional.	4	4	4	
	Existen estudios de doctorado que satisfacen las expectativas, en su carrera profesional para continuar con su formación.	4	4	4	
Formación investigativa	Realiza formación investigativa como parte de su mejora profesional.	4	4	4	
	Al terminar el posgrado, considera que tiene formación investigativa.	4	4	4	
Actualización del currículo	Existe actualización de la gestión curricular en su universidad.	4	4	4	
	La actualización del currículo, se ajusta a las necesidades del profesional en Educación Física.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión recreativa empresarial

Definición de la dimensión:

El autor menciona las Teorías de la recreación como un puente de la educación que se sitúan en cuatro teorías: Teoría de la subjetividad, teoría de la objetividad, teoría de la compensación y la teoría funcional. Gómez et al. (2015)

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del plan curricular	Se incluye en el plan curricular, la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Es importante que sea la gestión recreativa empresarial en el plan curricular.	4	4	4	
Conocimiento de Gestión empresarial	Cuenta con conocimiento de gestión empresarial para emprender la recreación en una empresa.	4	4	4	
	El conocimiento de gestión empresarial, desarrolla su capacidad de organizar una empresa recreativa.	4	4	4	
Desarrollo de actividades recreativas	El desarrollo de actividades recreativas, es igual que las actividades deportivas dentro de la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Existen empresas, que solicitan especialistas en gestión recreativa para organizar programas de recreación.	4	4	4	
Programas para el tiempo libre	En la gestión recreativa empresarial, se considera el tiempo libre diferente a las actividades recreativas.	4	4	4	
	Programar el tiempo libre en una empresa o centro educativo, es fundamental dentro de la gestión recreativa.	4	4	4	

Dimensión 3: Investigación Etico Social

Definición de la dimensión:

La ética debe ser enseñada como una materia distribuida, fundamentada como ciencia normativa, es la teoría de las virtudes fundamentales como son: La prudencia, moderación fortaleza, orden, justicia, amor a Dios y a la familia, fidelidad, equidad, amistad, civismo, patriotismo, entre otras que mejoran la convivencia.

Posada (1997)



Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de investigación social	Existen centros de capacitación, en investigación ético social, en alguna universidad de Lima.	4	4	4	
	Es necesario investigar la realidad social para incluir talleres en los centros de labores.	4	4	4	
Cultura investigativa	La cultura investigativa, es un reto principal en la educación superior dentro de lo ético social.	4	4	4	
	En la investigación ético social, la cultura investigativa integra al profesional en el desarrollo del conocimiento para la mejora en la sociedad.	4	4	4	
Desarrollo de la ética investigativa	El desarrollo de la ética investigativa, requiere la comprensión de la moral, en la sociedad educativa.	4	4	4	
	Se desarrolla la ética investigativa en las universidades del Perú para el beneficio de la sociedad.	4	4	4	
Programas de ética social	Los programas de ética social, se implementan. Incluir en la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Dentro de las empresas privadas, la ética social es considerada dentro de la recreación empresarial.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Oportunidades Laborales

Definición de la variable:

En el ámbito laboral de los docentes de Educación Física existe un alto grado de aumento en el mercado informal, ello impide permanecer en una eficiencia en el ejercicio profesional en tantos lugares diversos, perdiéndose de este modo el terreno laboral, frente a profesionales con diferente capacitación y experiencia. Centurión (1997)

Dimensión 1: Mercado Laboral

Definición de la dimensión:

Para un mejor mercado laboral el autor propone 1) una apertura comercial de la economía nacional, 2) otorgar estímulos fiscales a las empresas para que incrementen sus actividades de investigación y desarrollo, 3) aumentar las becas de educación superior. Katz (1989)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta laboral	El campo laboral que se presenta en la universidad, se ve reflejado en el mercado laboral de la carrera.	4	4	4	
	Existe empleabilidad para los distintos campos laborales de la profesión.	4	4	4	
plazas insuficientes	Existen suficientes plazas en el área de educación física, dentro del mercado laboral en el sector público.	4	4	4	
	En la actualidad, existen puestos de trabajo en el sector privado con carga horaria y remuneraciones favorables.	4	4	4	
educación inicial	La universidad ofrece dentro del mercado laboral el nivel inicial. Se cumple en las escuelas públicas.	4	4	4	
	Dentro de las escuelas del sector privado, existe la oportunidad laboral de educación física en el nivel inicial.	4	4	4	
educación básica alternativa	Dentro de la educación básica alternativa, existen plazas del área, en las entidades públicas.	4	4	4	
	Es necesario insertar en el mercado laboral, el área de educación física, para la educación básica alternativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Demanda Laboral

Definición de la dimensión:

Las demandas laborales se pueden ver afectados por un precio de adaptación al [igual](#) que una inversión Barceló (2007)

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pocos especialistas	Existen pocos especialistas capacitados en las diferentes funciones del área, según la demanda laboral.	"	"	"	
	Existe la oferta y la demanda para los pocos especialistas en los diferentes rubros de la carrera.	"	"	"	
Exceso de Profesionales	La economía del país, cubre con la demanda laboral educativa para el exceso de profesionales en educación física.	"	"	"	
	En los últimos 3 años, postuló a empresas en las cuales existen plazas para la carrera o en otros campos laborales por causa del exceso de profesionales en los colegios públicos.	"	"	"	
Informalidad	La informalidad de algunas empresas, al contratar personas empíricas en el área y con remuneraciones muy bajas, afecta a los profesionales preparados.	"	"	"	
	Como trabajador, pienso que las empresas valoran la carrera como parte importante en la salud preventiva, para evitar la informalidad.	"	"	"	
Empresas	Conozco personas empíricas, laborando en empresas dedicadas a la actividad física y la salud.	"	"	"	
	Trabajo con personas empíricas en la carrera, que laboran en una institución educativa o empresas, por ser sólo deportivas.	"	"	"	

Dimensión 3: Satisfacción Laboral

Definición de la dimensión:

Existen tres puntos básicos como significado de la satisfacción laboral 1. La satisfacción laboral es un producto valioso de la sociedad. 2. La satisfacción laboral es un indicador de alerta anticipada en etapas iniciales de una organización. 3. La satisfacción laboral puede servir como un predictor del comportamiento organizativo o como una referencia para planes futuros. Seashore y Taber (1975)



Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Se encuentra satisfecho con su salario, como educador en algún centro educativo público.	4	4	4	
	La carrera profesional de educación física y sus diferentes modalidades, cuenta con un salario satisfactorio.	4	4	4	
Calidad de vida	Como profesional de esta carrera, está satisfecho con su calidad de vida.	4	4	4	
	En la actualidad, cuenta con un ambiente de estructura satisfactoria y de calidad en su centro de labores.	4	4	4	
Condición laboral	La condición laboral del educador peruano, satisface las expectativas personales.	4	4	4	
	En su experiencia laboral, está satisfecho como profesional de educación física.	4	4	4	
Recursos	Los centros educativos públicos, cuentan con recursos que favorecen su desenvolvimiento laboral.	4	4	4	
	La satisfacción laboral y los recursos como, implementos deportivos y una buena infraestructura, es motivador.	4	4	4	

Experto 3

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dra. Rebeca Vega Espejo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula Lima 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad, Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Maria Soledad Silva Trigo

DNI 25704594

Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación Básica Regular (Docencia y Gestión) Educación Superior (Docencia en posgrado)
Institución donde labora:	I.E.P. "Alberto Benjamín Simpson"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	25662967
Firma del experto:	

- Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Para medir la Gestión Curricular
Autor (a):	Maria Soledad Silva Trigo
Objetivo:	Determinar la relación entre gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022.
Administración:	Auto administrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Egresados de universidades
Dimensiones:	Formación permanente, gestión recreativa empresarial, investigación ético social.
Confiability:	
Escala:	De Likert
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Sobre Gestión Curricular elaborado por María Soledad Silva Trigo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una
		Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	por la ordenación de estas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Curricular

Definición de la variable:

La gestión curricular comprende los regímenes y sistemas que concede programar, proyectar, calcular, examinar como también rediseñar la matriz de un currículo, con el propósito de conseguir la continuidad de mejorar la educación, y guiar a ser asertiva a la comunidad a la cual éste impresione.

Maia & Pacheco

(2019)

Dimensión 1: Formación Permanente

Definición de la dimensión:

La Licenciatura es la formación inicial de la carrera que desea seguir, es por ello que la continuidad de la formación académica no debe acabar para el crecimiento continuo profesional de la persona.

Sandoval (2015)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posgrado	La universidad, ofrece estudios de posgrado para su formación profesional.	4	4	4	
	El posgrado, brinda carreras de su interés para ampliar su desempeño profesional.	3	4	4	especializaciones en Educación Física
Doctorado	Considera satisfactorio que el doctorado, mejore su desempeño profesional.	4	4	4	
	Existen estudios de doctorado que satisfacen las expectativas, en su carrera profesional, para continuar con su formación.	4	4	4	
Formación Investigativa	Realiza formación investigativa como parte de su mejora profesional.	4	4	4	
	Al culminar el pregrado, considera que tiene formación investigativa.	4	4	4	
Actualización del currículo	Existe actualización de la gestión curricular en su universidad.	3	4	4	de su escuela profesional
	La actualización del currículo, se ajusta a las necesidades del profesional en Educación Física.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión recreativa empresarial

Definición de la dimensión:

El autor menciona las Teorías de la recreación como un punto de la educación que se sitúan en cuatro teorías: Teoría de la subjetividad, teoría de la objetividad, teoría de la compensación y la teoría funcional.

Gómez et al (2015)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del plan curricular	En la escuela profesional se diseñan planes en gestión recreativa empresarial.	2	1	2	
	Cuenta con estrategias y recursos en gestión recreativa empresarial para el desarrollo curricular.	2	1	2	
Conocimiento Gestión empresarial	Cuenta con conocimiento de gestión empresarial para comprender la recreación en una empresa.	4	4	4	
	El conocimiento de gestión empresarial, desarrolla su capacidad de organizar una empresa recreativa.	4	4	4	
Desarrollo de actividades recreativas	El desarrollo de actividades recreativas, es igual que las actividades deportivas dentro de la gestión recreativa empresarial.	4	4	4	
	Existen empresas, que solicitan especialistas en gestión recreativa para organizar programas de recreación.	4	4	4	
Programas para el tiempo libre	En la gestión recreativa empresarial, se considera el tiempo libre, diferente a las actividades recreativas.	4	4	4	
	Programar el tiempo libre en una empresa o centro educativo, es fundamental dentro de la gestión recreativa.	4	4	4	

Dimensión 3: Investigación Ético Social

Definición de la dimensión:

La ética debe ser enseñada como una materia distribuida, fundamentada como ciencia normativa, es la teoría de las virtudes fundamentales como son: La prudencia, moderación, fortaleza, orden, justicia, amor a Dios y a la familia, fidelidad, equidad, amistad, civismo, patriotismo, entre otras, que mejoran la convivencia.. Posada (1997)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de investigación ético social	Existen centros de capacitación en investigación ético social, en alguna universidad de Lima.	4	4	4	
	Es necesario investigar la realidad social para incluir talleres en los centros de labores.	4	4	4	
Cultura investigativa	La cultura investigativa, es un pilar principal en la educación superior dentro de la ética social.	4	4	4	
	En la investigación ético social, la cultura investigativa integra al profesional en el desarrollo del conocimiento para la mejora en la Sociedad.	4	4	4	
Desarrollo de la ética investigativa	promoverá esta ética investigativa, según el respeto por las normas al obtener proyección orgánica, en la sociedad educativa.	2	4	4	
	Se desarrolla la ética investigativa en las universidades del Perú para el beneficio de la Sociedad.	4	4	4	
Programas de ética social	Es importante incluir en el programa curricular, la gestión recreativa empresarial.	2	4	4	
	Dentro de las empresas privadas, la ética social es considerada dentro de la recreación empresarial.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Oportunidades Laborales

Definición de la variable:

En el ámbito laboral de los docentes de Educación Física existe un alto grado de aumento en el mercado informal, ello impide permanecer en una eficiencia en el ejercicio profesional, para tantos lugares diversos, perdiéndose de este modo el terreno laboral, frente a profesionales con diferente capacitación y experiencia. (Centurión, 1997).

Dimensión 1: Mercado Laboral

Definición de la dimensión:

Para un mejor mercado laboral el autor propone 1) una apertura comercial de la economía nacional, 2) otorgar estímulos fiscales a las empresas para que incrementen sus actividades de investigación y desarrollo, 3) aumentar las becas de educación superior. Katz (1989).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta laboral	El campo laboral que se presenta en la universidad, se ve reflejado en el mercado laboral de la carrera.	4	4	4	
	Existe empleabilidad para los distintos campos laborales de la profesión.	4	4	4	
Plazas insuficientes	Existen suficientes plazas en el área de educación física, dentro del mercado laboral en el sector público.	4	4	4	
	En la actualidad, existen puestos de trabajo en el sector privado con carga horaria y remuneraciones favorables.	4	4	4	
Educación inicial	Dentro del mercado laboral que ofrece la universidad, está el nivel inicial. Existen plazas de educación física en las escuelas públicas en ese nivel.	2	4	4	
	Dentro de las escuelas del sector privado, existe la oportunidad laboral de educación Física en el nivel inicial.	4	4	4	
Educación básica alternativa	Dentro de la educación básica alternativa, existen plazas del área, en las entidades públicas.	4	4	4	
	Es necesario insertar en el mercado laboral, el área de educación física, para la educación básica alternativa.	4	4	4	

Dimensión 2: Demanda Laboral

Definición de la dimensión:

Las demandas laborales se pueden ver afectados por un precio de adaptación al igual que una inversión. Barceló (2007)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pocos especialistas en Educación Física	Existen pocos especialistas capacitados en las diferentes funciones del área, según la demanda laboral existente.	3	4	4	
	Existe la oferta y la demanda para los pocos especialistas en los diferentes rubros de la carrera.	3	4	4	
Exceso de Profesionales desempleados	La economía del país, cubre con la demanda laboral educativa para el exceso de profesionales en educación física.	3	4	4	
	En los últimos 3 años postuló a empresas en las cuales existían plazas para la carrera o en otros campos laborales de no encontrar vacantes para profesor de educación física en los colegios públicos.	2	4	4	
Informalidad	La informalidad de algunas empresas, al contratar personas empíricas en el área y con remuneraciones muy bajas, afecta a los profesionales preparados.	4	4	4	
	Como trabajador, piensa que las empresas valoran la carrera como parte importante en la salud preventiva, para que eviten la informalidad.	4	4	4	
Empíricos	Conoce personas empíricas, laborando en empresas dedicadas a la actividad física y la salud.	4	4	4	
	Trabaja con personas empíricas en la carrera, que laboran en una institución educativa o empresas, por ser solamente deportistas.	4	4	4	

Dimensión 3: Satisfacción Laboral

Definición de la dimensión:

Existen tres puntos básicos como significado de la satisfacción laboral 1. La satisfacción laboral es un producto valioso de la sociedad. 2. La satisfacción laboral es un indicador de alerta anticipada en etapas iniciales de una organización. 3. La satisfacción laboral puede servir como un predictor del comportamiento organizativo o como una referencia para planes futuros. [Seashore y Taber \(1975\)](#)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Insatisfacción salarial	Se encuentra satisfecho con su salario, como educador en algún centro educativo público.	4	4	4	
	La carrera profesional de educación física y sus diferentes modalidades, cuenta con un salario satisfactorio.	4	4	4	
Calidad de vida	Como profesional de esta carrera, está satisfecho con su calidad de vida.	4	4	4	
	En la actualidad, cuenta con un ambiente de estructura satisfactoria y de calidad en su centro de labores.	4	4	4	
Condición laboral	La condición laboral del educador peruano, satisface las expectativas personales.	4	4	4	
	En su experiencia laboral, está satisfecho como profesional de educación física.	4	4	4	
Recursos	Los centros educativos públicos, cuentan con recursos que favorezcan su desenvolvimiento laboral.	4	4	4	
	La satisfacción laboral y los recursos como implementos deportivos y una buena infraestructura, son motivadores.	2	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Dr. Alex Gerardo Alejos Flores

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula Lima 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad, Lima, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Maria Soledad Silva Trigoso

DNI 25704594

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Dr. Alex Gerardo Alejos Flores	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria – Tecnología Educativa	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	40443422	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escuela

Nombre de la Prueba:	Para medir la Gestión Curricular
Autor (a):	Maria Soledad Silva Trigos
Objetivo:	Determinar la relación entre gestión curricular y oportunidades laborales de egresados en educación Física de una Universidad Pública de Lima, 2022,
Administración:	Auto administrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Egresados de universidades
Dimensiones:	Formación permanente, gestión recreativa empresarial, investigación ético social.
Confiable:	
Escala:	De Likert
Cantidad de ítems:	34
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Sobre Gestión Curricular elaborado por Maria Soledad Silva Trigos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una
		Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o

facilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Curricular

Definición de la variable:

La gestión curricular comprende los regímenes y sistemas que concede programar, proyectar, calcular, examinar como también rediseñar la matriz de un currículo, con el propósito de conseguir la continuidad de mejorar la educación, y guiar a ser asertiva a la comunidad a la cual éste impresione.

Maia & Pacheco (2019)

Dimensión 1: Formación Permanente

Definición de la dimensión:

La Licenciatura es la formación inicial de la carrera que desea seguir, es por ello que la continuidad de la formación académica no debe acabar para el crecimiento continuo profesional de la persona.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sandoval (2015)
					Observaciones/ Recomendaciones
Posgrado	La universidad, ofrece estudios de posgrado para su formación profesional.	4	4	3	
	El posgrado, brinde especializaciones en Educación Física para ampliar su desempeño profesional.	4	4	4	
Doctorado	Considera satisfactorio que el doctorado, mejore su desempeño profesional.	3	4	3	
	Existen estudios de doctorado que satisfacen las expectativas, en su carrera profesional, para continuar con su formación.	3	4	4	
Formación Investigativa	Realiza formación investigativa como parte de su mejora profesional.	4	4	3	
	Al culminar el pregrado, considera que tiene formación investigativa.	4	4	4	
Actualización del currículo	Existe actualización de la gestión curricular de su escuela profesional en su universidad.	4	4	3	
	La actualización del currículo, se ajuste a las necesidades del profesional en Educación Física.	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión recreativa empresarial

Definición de la dimensión:

El autor menciona las Teorías de la recreación como un puente de la educación que se sitúan en cuatro teorías: Teoría de la subjetividad, teoría de la objetividad, teoría de la compensación y la teoría funcional.

Gómez et al. (2015)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del plan curricular	Diseña planes curriculares de acuerdo al DCN y necesidades institucionales	4	4	3	
	Cuenta con estrategias y recursos profesionales pertinentes para el desarrollo curricular	4	4	4	
Conocimiento de Gestión empresarial	Cuenta con conocimiento de gestión empresarial para emprender la recreación en una empresa.	3	4	3	
	El conocimiento de gestión empresarial, desarrolla su capacidad de organizar una empresa recreativa.	4	4	3	
Desarrollo de actividades recreativas	El desarrollo de actividades recreativas, es igual que las actividades deportivas dentro de la gestión recreativa empresarial.	4	4	3	
	Existen empresas, que solicitan especialistas en gestión recreativa para organizar programas de recreación.	4	4	4	
Programas para el tiempo libre	En la gestión recreativa empresarial, se considera el tiempo libre, diferente a las actividades recreativas.	3	4	3	
	Programar el tiempo libre en una empresa o centro educativo, es fundamental dentro de la gestión recreativa.	3	4	4	


Dimensión 3: Investigación Ético Social

Definición de la dimensión:

La ética debe ser enseñada como una materia distribuida, fundamentada como ciencia normativa, es la teoría de las virtudes fundamentales como son: La prudencia, moderación, fortaleza, orden, justicia, amor a Dios y a la familia, fidelidad, equidad, amistad, civismo, patriotismo, entre otras, que mejoran la convivencia. Posada (1997)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de investigación social	Existen centros de capacitación, en investigación ético social, en alguna universidad de Lima.	4	4	3	
	Es necesario investigar la realidad social para incluir talleres en los centros de labores.	4	4	4	
Cultura Investigativa	La cultura investigativa, es un reto principal en la educación superior dentro de lo ético social.	3	4	3	
	En la investigación ético social, la cultura investigativa integra al profesional en el desarrollo del conocimiento para la mejora en la sociedad.	4	4	3	
...el respeto por las normas al obtener proyectos originales	El desarrollo de la ética investigativa, logrará la comprensión de la moral, en la sociedad educativa.	4	4	3	
	Se desarrolla la ética investigativa en las universidades del Perú para el beneficio de la sociedad.	3	4	4	

Programas de ética social	Los programas de ética social, es importante incluir en la gestión recreativa empresarial.	3	4	4	Mejore la redacción
	Dentro de las empresas privadas, la ética social es considerada dentro de la recreación empresarial.	3	4	4	


Firma de validador
DNI: 40443422

Instrumento que mide la variable 02: Oportunidades Laborales

Definición de la variable:

En el ámbito laboral de los docentes de Educación Física existe un alto grado de aumento en el mercado informal, ello impide permanecer en una eficiencia en el ejercicio profesional, para tantos lugares diversos, perdiéndose de este modo el terreno laboral, frente a profesionales con diferente capacitación y experiencia. (Centurión, 1997).

Dimensión 1: Mercado Laboral

Definición de la dimensión:

Para un mejor mercado laboral el autor propone 1) una apertura comercial de la economía nacional, 2) otorgar estímulos fiscales a las empresas para que incrementen sus actividades de investigación y desarrollo, 3) aumentar las becas de educación superior. Katz (1989).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta laboral	El campo laboral que se presenta en la universidad, se ve reflejado en el mercado laboral de la carrera.	4	4	3	
	Existe empleabilidad para los distintos campos laborales de la profesión.	4	4	4	
Plazas insuficientes	Existen suficientes plazas en el área de educación física, dentro del mercado laboral en el sector público.	3	4	4	
	En la actualidad, existen puestos de trabajo en el sector privado con carga horaria y remuneraciones favorables.	3	4	3	
Educación inicial	La universidad ofrece dentro del mercado laboral al nivel inicial participar del nivel educativo ¿. Se cumple en las escuelas públicas.	4	4	3	
	Dentro de las escuelas del sector privado, existe la oportunidad laboral de educación física en el nivel inicial.	4	4	4	
Educación básica alternativa	Dentro de la educación básica alternativa, existen plazas del área, en las entidades públicas.	3	4	3	
	Es necesario insertar en el mercado laboral, el área de educación física, para la educación básica alternativa.	4	4	3	

Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento de Gestión Curricular

		ITEMS - Gestión Curricular																							
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	SUMA
E7	2	2	3	4	4	3	2	2	2	5	4	2	4	1	2	5	3	5	5	5	5	2	5	2	79
E8	5	5	3	4	5	2	3	2	3	2	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	93
E9	4	2	5	2	5	1	2	2	1	5	1	5	1	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	2	82
E10	4	4	5	5	4	3	4	3	2	5	3	4	2	2	2	5	2	5	5	4	3	2	5	3	86
E11	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	88
E12	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	5	1	5	5	5	5	3	5	1	79
E13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	109
VARIANZA	1.061	1.633	0.776	0.980	0.245	1.673	1.551	1.388	1.673	1.347	1.551	0.980	1.714	2.204	2.204	0.122	1.918	0.000	0.000	0.531	0.776	0.980	0.490	0.490	26.286
SUMATORIA DE VARIANZAS	26.286																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	95.429																								

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k: Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza total del instrumento.

→	0.76
→	24
→	26.286
→	95.429

Nota: Se obtuvo un valor de 0.76 en el alfa de Cronbach, se afirma la honestidad del instrumento utilizado.

Fuente: Creación propia del instrumento

Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento de oportunidades laborales

E2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	5	66
E3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	68
E4	4	4	4	1	1	2	2	5	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	5	1	5	70
E5	5	5	4	3	1	1	3	5	3	2	3	4	5	2	5	2	1	2	5	1	2	5	2	5	76
E6	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	5	74
E7	2	2	3	5	2	2	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	4	1	5	2	5	84
E8	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	1	3	3	3	4	3	5	2	5	83
E9	2	2	2	2	1	2	2	5	4	4	2	3	5	2	4	5	2	2	2	1	1	5	1	5	66
E10	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	1	5	2	2	2	5	2	4	4	4	4	3	2	78
E11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	79
E12	1	1	1	2	1	4	1	5	5	5	1	5	5	2	5	4	1	1	1	1	1	3	3	1	60
E13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	5	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	5	74
VARIANZA	1.254	1.467	1.302	1.385	1.467	1.361	0.556	0.402	0.639	0.852	0.698	1.479	0.556	1.254	1.444	2.000	2.083	1.467	1.598	1.716	1.314	0.994	1.018	2.071	30.379
SUMATORIA DE VARIANZAS	30.379																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	131.822																								

$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→ 0.80
	k : Número de ítems del instrumento	→ 24
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→ 30.379
	S_T^2 : Varianza total del instrumento.	→ 131.822

Nota: Se obtuvo un valor de 0.80 en el alfa de Cronbach, se afirma la honestidad del instrumento utilizado.

Base de datos SPSS

	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
58	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
59	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
60	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00	3.00	2.00	5.00	4.00
61	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00
62	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
63	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
64	2.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
65	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00
66	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00
67	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
68	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
69	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00
70	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	2.00	5.00
71	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
72	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00
73	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00
74	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
75	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
76	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00
77	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	5.00	4.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00
78	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00
79	4.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00
80	2.00	2.00	2.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	1.00
81	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	1.00
82	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Fuente: Creación propia del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA GAMERO ALDO RAFAEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Curricular y Oportunidades Laborales en los Egresados de la Escuela Profesional de Educación Física de una Universidad, Lima, 2022", cuyo autor es SILVA TRIGOSO MARIA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA GAMERO ALDO RAFAEL DNI: 40882167 ORCID: 0000-0003-3352-8779	Firmado electrónicamente por: ARMEDINAGA02 el 06-08-2023 16:30:58

Código documento Trilce: TRI - 0619530