



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del  
programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico  
Público de La Oroya, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Ledesma de la Cruz, Wilmer (ORCID: 0000-0003-2646-0307)

**ASESOR:**

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (ORCID: 0000-0002-0684-8542)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ  
2022

## **Dedicatoria**

A mis padres Miguel e Irene, Tania, Janet, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades. A mi novia Evy por su apoyo en todo tiempo.

## **Agradecimiento**

A Dios porque él es el dador de la sabiduría, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial a: Jaime Nateros, Maritza Gallardo, David Bernedo, quienes me ayudaron a culminar el proceso de la maestría y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

De igual forma, agradezco al Mg. Papanicolau Denegri Jorge, mi asesor de Tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A todos los Profesores que nos encaminaron a lo largo de la maestría, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichoso y agradecido.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> - Variable 1: Expectativas laborales	15
<b>Tabla 2</b> - Variable 2: Calidad de vida	16
<b>Tabla 3</b> - Prueba de hipótesis general	17
<b>Tabla 4</b> - Prueba de hipótesis específica 1	18
<b>Tabla 5</b> - Prueba de hipótesis específica 2	19
<b>Tabla 6</b> - Prueba de hipótesis específica 3	20

## Índice de gráficos y figuras

**Figura 1** - Esquema del diseño de investigación

11

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021. Para ello se utilizó la investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo y correlacional, a través una muestra de 30 participantes, los resultados fueron los siguientes: el valor de  $r$  es igual a 0,894 y el valor de  $p$ , es menor a 0,05, por lo que se concluye que existe relación entre las expectativas laborales y la calidad de vida de los estudiantes. Se recomienda mantener actualizada la malla curricular académica de la carrera, acorde a las necesidades de empleabilidad actuales, para garantizar la calidad de vida de los egresados.

**Palabras clave:** Expectativas laborales, calidad de vida, estudiantes egresados, instituto superior, mecatrónica.

## **Abstract**

The main objective of this research work was to determine the relationship between labor expectations and quality of life of the graduates of the mechatronics program of a Public Technological Institute of La Oroya, 2021. The results were as follows: the r value is equal to 0.894 and the p value is less than 0.05, so it is concluded that there is a relationship between labor expectations and the quality of life of the students. It is recommended to keep the academic curriculum of the career updated, according to the current employability needs, in order to guarantee the quality of life of the graduates.

**Keywords:** Job expectations, quality of life, graduates, high school, mechatronics.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo y la satisfacción que éste produce podría ser una moneda lanzada al aire en la vida del ser humano, sucede que cuando se inicia la carrera profesional, varios sueños y expectativas discurren por la mente del estudiante, sin embargo, es sabido que lo último que se piensa es que esa carrera alimentará a ese profesional y a su familia por el resto de su vida. De otro lado, el Estado, aún no ha formalizado un plan acertado que promueva el estudio en la vocación del estudiante, porque éstos al egresar de sus colegios, se dividen en dos grupos, los que tienen dinero, y los que no; los que tienen dinero postulan a universidades privadas, los que no esperan a Beca 18, otros se lanzan a una universidad estatal, porque sus medios económicos no les alcanza, otros no lograron el ingreso, así que, a fin de no perder el tiempo deciden iniciar una carrera en algún instituto tecnológico.

El problema que lleva a la realización del presente trabajo de investigación, aborda la problemática de las expectativas laborales y el abandono por parte del Estado hacia el sector educativo, específicamente, el técnico superior, en el que los jóvenes depositan su confianza, sin embargo, sufren una gran decepción al saberse abandonados por los diferentes regímenes de contratación laboral, a través de los cuales se les depositan ínfimos sueldos, o en el peor de los casos, no se les ofrece la calidad de enseñanza profesional requerida y competir en el mundo laboral. Al respecto Palomar & Victorio (2016) refieren si las expectativas laborales son positivas, entonces éstas generarán confianza en los jóvenes, quienes en un futuro se desarrollarán económicamente y laboralmente.

Lo planteado, tiene una probable relación con la calidad de vida de dicha población, es decir, de los egresados, y cómo es que éstos solventan sus gastos y manejan su calidad de vida. Al respecto Laborda et al. (2020) sostiene que la competitividad no es diferente entre las edades ni entre el género, se requiere de acciones direccionadas desde la época escolar y promover dominios de la calidad de vida, con la finalidad de que ésta continúe a lo largo de la vida de la persona.

El problema abordado es considerado, a nivel mundial, de la siguiente forma: en Europa, Stingl (2021) refiere que los jóvenes tienen a rebajar sus expectativas laborales, es decir, aceptan condiciones de trabajo precarias. En Polonia, Bieleń & Kubiczek (2020) refieren las nuevas generaciones en el mercado laboral, el avance tecnológico ha originado que las nuevas generaciones tengan nuevas expectativas laborales, lo que se ha convertido en un desafío en los empleadores. Attila (2017)

sostiene que existen desafíos que retan constantemente a los empleados, ellos deben adaptarse a dichos cambios y reivindicar su derecho al trabajo. Si uno no encaja en el entorno, no podrá mantenerse en el campo laboral.

En ese sentido, El-Kogali et al. (2020) concluye que se hace necesaria la participación de las habilidades de los interesados en el mercado laboral, a fin de promover expectativas y aspiraciones en el nuevo marco de la educación en el Oriente medio y África del Norte. Por su parte, Burke et al. (2020) manifiesta que las expectativas de los nuevos profesionales ha variado, ya que un título no garantiza la inserción en el campo laboral. La naturaleza del mercado laboral se encarga de clasificar las diferencias y el nivel de preparación a efectos de transitar por dicho mercado laboral.

En Polonia la realidad la manifiesta Bielerń & Kubiczek (2020) quien refiere que las empresas y organizaciones deberían considerar el informe de desarrollo sobre los ajustes al cambio generacional en el mercado laboral, a nivel de pasantías y aprendizajes, paquetes de beneficios y otros, para promover a las nuevas generaciones en el ámbito laboral. En República Checa, Šafránková & Šikýř (2017) manifestó que sus resultados respaldan el supuesto de la investigación de que la generación joven de millennials checos muestra expectativas relativamente altas relacionadas con el trabajo y la carrera, lo que limitaría su empleabilidad. Muchos empleadores temen contratar a jóvenes, pero desde la perspectiva de la posible escasez de personas calificadas y motivadas en el mercado laboral checo, deberían aprender a crear oportunidades de empleo adecuadas y atractivas para los jóvenes a fin de garantizar el desarrollo efectivo de su potencial.

En Centroamérica, Mendoza (2019) infiere que las expectativas laborales tienen los siguientes atributos: los contratos son inestables, los salarios son bajos, y los trabajos inadecuados a la formación que los profesionales ha recibido, ello motiva la migración. Así mismo, González et al. (2021) concluyó que la mayoría de los estudiantes espera conseguir un empleo, o un autoempleo como segunda opción, sin embargo, hay quienes prefieren danzas recreativas como medio de vida, y la industria del turismo deportivo.

En Sudamérica, Castanon et al. (2019) aseveró que el estudio de las expectativas laborales, especialmente de los estudiantes, contribuye al mejoramiento de los sílabos, y esto a su vez se traduce en una mejor atención y calidad académica, puesto que ya se conocería la realidad del sector, sus intereses y necesidades e

insertarlos en el mercado laboral. En Argentina Maturo (2018) concluyó que las formas de elección de las empresas en las que se harán las pasantías, determinarán el futuro y el ingreso al mundo laboral de los estudiantes de nivel técnico.

En Chile, Undurraga y López (2021) manifestó que las mujeres en edad educacional sufren constantes cambios de trabajo, además un creciente desinterés por la maternidad, en general la gestión del cuidado recae sobre las mujeres. En Bolivia Álvarez y Pizarro (2020) concluyen que existe un pensamiento de trabajar en una compañía grande o tener un trabajo independiente en alguna etapa de la vida.

En consecuencia, el propósito de esta investigación es hacer un estudio en el Instituto Superior Tecnológico Público de la Oroya, en donde, desde hace mucho tiempo se dictan clases de mecatrónica, los egresados de esta carrera técnica probablemente hayan conseguido algún puesto de trabajo, sin embargo, a través del presente trabajo de investigación se pretende conocer si las expectativas laborales de los egresados de esta institución tienen una condición de vida aceptable y digna, o es que la variable expectativas laborales no tiene ninguna relación con la calidad de vida de los egresados, además se buscará contribuir al proceso de mejoramiento de la calidad académica de la institución.

En ese sentido, se formuló el siguiente problema general: ¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021?, Los específicos: (i) ¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar físico? (ii) ¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar emocional? (iii) ¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar social?

Este trabajo se justifica porque reviste de importancia para los docentes, estudiantes y egresados del Instituto Tecnológico de la Oroya, porque permitirá renovar e implementar los contenidos programáticos de las materias, a efectos de otorgar una enseñanza competitiva y acorde con las necesidades del mercado laboral actual. Socialmente, promoverá un cambio en las políticas educativas de la institución, así como por parte del Ministerio del sector, a fin de que sus actuaciones se orienten más a promover una calidad de vida digna en los egresados de los institutos tecnológicos. Teóricamente, porque se utilizará el método científico, el cual permitirá comprobar y repetir los resultados de la misma, y servirá como base de otros estudios de corte cualitativo y/o aplicativo. Y en el campo del conocimiento,

aportará a la ciencia de las políticas educativas, porque sus resultados permitirán tomar decisiones legislativas.

Como objetivo general se propuso: Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021; los específicos: (i) Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar físico. (ii) Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar emocional. (iii) Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar social.

La hipótesis general fue: Existe relación entre las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021. h1) Las específicas: Existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar físico. h2) Existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar emocional. h3) Existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar social.

## II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado, se presentan los antecedentes que contienen alguna de las variables del presente trabajo de investigación.

Sonda et al. (2020), con el objetivo de identificar las expectativas laborales desde un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, utiliza el análisis factorial de componentes, y a través de la aplicación de una encuesta, concluyó que los motivadores fueron la infraestructura, el clima laboral, el balance de la vida y los programas de sustentabilidad.

Reissová & Šimsová (2019) se propuso el objetivo investigar las expectativas laborales de los estudiantes, entrevistó a 437 estudiantes y a 57 empleadores, sus resultados fueron que los estudiantes tienen expectativas salariales superiores a las ofertas realistas, además existen diferencias estadísticas entre ambos géneros. Concluyó que las expectativas laborales son las mismas en el caso de iniciar su propio negocio.

Herbst (2020) con el objetivo de identificar las expectativas laborales de los estudiantes de medicina y enfermería en África Occidental, utilizó el diseño de encuesta transversal en una muestra de 385 estudiantes. Sus resultados: los estudiantes esperan ganar más como independientes y consideran obtener más ingresos en horas disponibles.

Frankowska et al. (2015) se propuso como objetivo estudiar las preferencias y aspiraciones en vista de sus futuros trabajos. Mediante un grupo de 354 estudiantes concluyó que existe esperanza de que la educación provista les otorgue mejores oportunidades de trabajo.

Olurinti & Abayomi (2010) con el objetivo de examinar las expectativas del mercado laboral de los estudiantes con alto desempeño educativo, utilizó modelos econométricos a efectos de explicar sus resultados. El estudio mostró que existen expectativas optimistas en el mercado laboral de los estudiantes, los que estudiaron en universidades particulares esperan mejores retribuciones salariales.

Castanon et al. (2019) cuyo objetivo fue determinar las expectativas laborales de los estudiantes, a través de una investigación no experimental de tipo descriptivo, sus resultados fueron un 90,24% de estudiantes desean convertirse en agentes de cambio, y un 47,62% tiene como expectativa laboral la Gerencia Educativa. Concluyó

que el estudio de expectativas laborales contribuye al mejoramiento de los sílabos académicos y como consecuencia, a la mejora de la calidad académica.

Binelli (2019) con el objetivo de conocer las expectativas de empleo e ingresos de jóvenes calificados desempleados, aplicó una encuesta cuyos resultados evidenciaron la percepción de la inestabilidad laboral, la inseguridad en correlación con otras características personales de los profesionales.

Cseh et al. (2017) con el objetivo de sondear las requisiciones de los jóvenes en sus futuros trabajos, se aplicó una encuesta a 112 estudiantes. Los resultados señalaron que la hipótesis podría aceptarse parcialmente, puesto que los jóvenes aún no deciden su futuro laboral, pero es necesario crear la atmósfera adecuada y cuando llegue la oportunidad de su inserción laboral.

Stepan & Stepan (2017) cuyo objetivo fue analizar la influencia del mercado laboral en la vida y desarrollo del estudiante, utilizó una muestra de 440 estudiantes de la Universidad de Craiova. Concluyó que las prácticas son importantes en el desempeño de una actividad que reditúa económicamente, el objetivo profesional implica sacrificios e inversión de tiempo.

Castañón Octavio et al. (2020) con el objetivo de comparar las expectativas laborales de los estudiantes, mediante un estudio descriptivo, comparativo, no experimental, de método cuantitativo, concluyó que existen similitudes respecto a las expectativas y son disímiles en cuanto a la expectativa de proveniencia del centro de estudios, ahí tienen menos expectativas los que estudian en centros públicos.

Escobar y Covarrubias (2019) cuyo objetivo fue conocer las expectativas laborales y académicas de estudiantes del último semestre de enfermería, a través de un estudio cuantitativo, descriptivo, exploratorio; con una población de 492 estudiantes y una muestra de 105, a través de un instrumento de preguntas cerradas, sus resultados fueron que existe la esperanza de trabajar en el sector público y con alguna especialidad. Concluyó que nadie quiere trabajar en el primer nivel, ni como independiente, ni docente, ni gestión ni investigación.

Palomar & Victorio (2016) cuyo objetivo fue analizar la influencia de las variables psicosociales, con una población de 1093 jóvenes, sus resultados indicaron que las habilidades sociales promoverán su estabilidad económica. La juventud de las ciudades, ostentan mejores posibilidades. Manassero et al. (2016) con el objetivo de diagnosticar las expectativas laborales y potencial de un grupo de estudiantes,

aplicó dos cuestionarios, identificó que los estudiantes tienen expectativas laborales inferiores al potencial directivo; recomendó la aplicación de programas complementarios en la formación del pre grado.

Pérez et al. (2015) cuyo objetivo fue analizar las expectativas laborales de los egresados de comunicación, con una metodología cuantitativa, con una muestra de estudiantes del cuarto grado de periodismo, concluyó que la mayoría eligió la carrera por la contribución que pretendían hacer a la justicia, pero que no será fácil ejercer la profesión. Pastor et al. (2020) cuyo objetivo fue mostrar los resultados y expectativas laborales del alumnado, concluyó que no hay diferencias estadísticas entre las poblaciones de ambos géneros; sin embargo, el alumnado en general está de acuerdo en que deben estudiar el inglés mientras cursan la carrera.

López et al. (2019) cuyo objetivo fue exponer y analizar los resultados de estudiantes que cursaron el último año. Los resultados obtenidos fueron que los varones no le otorgan mucha importancia al título, por el contrario, las damas lo consideran como parte de su plan de vida. Concluyó que el género tiene influencia en la elección de la carrera, así como de las expectativas laborales. Octavio et al. (2019) tuvo como objetivo determinar las expectativas laborales de los estudiantes de educación inicial. A través de un diseño no experimental, descriptivo, aplicó una encuesta y sus resultados fueron que el 90% espera desempeñar su rol docente, además un 47% de ellos expresa querer llegar a la gerencia educativa. Concluyó que estudiar las expectativas contribuye en la mejora de la calidad académica y conocer la realidad del sector laboral.

Costa & Augusto (2020) cuyo objetivo fue verificar las expectativas de los estudiantes graduados de una universidad pública, aplicó la metodología descriptiva, cuantitativa y a través de una encuesta a estudiantes 70 alumnos de 20 a 25 años, obtuvo los siguientes resultados: la mayoría está interesado en trabajar en el Estado.

A nivel nacional, Mamani (2017) tuvo como objetivo describir las expectativas laborales de los universitarios, a través del enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, utilizó una muestra de 98 universitarios y con la aplicación de un cuestionario, sus resultados fueron: 63.3% considera importante equilibrar el aspecto laboral en las empresas, un 64.3% buscará un trabajo que se adapte a las exigencias actuales. Concluyó que desean salarios en base a su experiencia y formación, además de retroalimentación constante.

Chiclla y Aguilar (2021) se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la percepción y la formación profesional con las expectativas laborales. A través de un tipo de investigación básica, descriptiva, correlacional, y con una muestra de 69 estudiantes, sus resultados fueron: los egresados consideran que tuvieron una formación profesional débil, por lo que sus expectativas no son las mejores. Recomendó que los estándares de contenido y desempeño debieran asegurar las competencias profesionales.

A nivel regional, Loayza (2017) cuyo objetivo fue determinar las características y expectativas laborales de los egresados de la universidad, utilizó encuestas en una población de 373 estudiantes de la generación "Y"; sus resultados fueron: El 80% prefiere trabajar solamente 8 horas, el 62% busca ser dependiente, el 77% busca un horario flexible, el 53% busca una línea de carrera. Concluyó que permanecerían en un centro laboral si harían una línea de carrera o por incremento salarial.

Respecto a la normativa relacionada a las variables de estudio, se tiene al Decreto Supremo N° 002-97-TR de fecha 27 de marzo de 1997, a través de la cual se establece la formación y promoción laboral, y se regula, en armonía con los artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Estado peruano, la igualdad de oportunidades de empleo para los peruanos. Así mismo, se establece el fomento de la capacitación formal y la formación laboral de los trabajadores.

Así mismo, se tiene al Decreto Supremo N° 003-97-TR, que es el Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a través de la cual, también se fomenta la capacitación y la formación laboral, garantizando los ingresos de los mismos, con estímulo y promoción de la innovación tecnológica.

De la misma forma, se cita a la Ley N° 28518, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, a través de la cual se establece la formación profesional en los centros e instituciones educativas para cuyos fines fueron constituidos, los mismos que se encuentran regulados y autorizados por los entes respectivos.

Con respecto a la variable 1, la teoría que sustenta a la variable *expectativas laborales* es la teoría de las Expectativas de Vroom, mediante la cual se sostiene que las personas actúan de acuerdo a las expectativas que se les presente si logran conseguir determinado resultado, las recompensas proporcionadas promoverán la satisfacción personal, la cual deberá estar en sintonía con sus expectativas (Marulanda et al., 2014).

En relación a la variable 1, expectativas laborales, diferentes autores han manifestado sus conceptos y definiciones, las mismas que se citan a continuación:

Se trata de las necesidades y recursos que la persona requiere a fin de interactuar con el medio laboral, es decir, medios, roles, motivaciones, aspiraciones, o lo que el individuo desea que ocurra en su vida laboral, que se convertirá en una motivación (Blanch et al., 2003)

Montero (2012) se entiende por tal a qué y cómo se debe realizar cada una de las tareas del puesto en el que se contrató. Así mismo, Terán y Vázquez (2018) señalan que se trata de la formación personal con la finalidad de incrementar las posibilidades de acceder a un mercado laboral. En ese sentido, Uribe (2018) refiere que son aspectos subjetivos que las personas ven en su lugar de trabajo, provienen del material y de las estructuras culturales.

Las dimensiones de la variable 1, según Cusihuaman (2018) son las siguientes: Desarrollo personal, relaciones interpersonales y compensación.

Desarrollo personal: Se trata de un proceso introspectivo, a través del cual se descubre, o se tiene la intención de hacerlo, la propia identidad, lo cual permitirá potenciar los talentos, la salud y el estilo de vida. Tiene mucha relación con el coaching ontológico (Zelada, 2020).

Relaciones interpersonales: Se refieren a las relaciones necesarias en la persona humana, es un proceso exclusivo que consiste en comunicarse en función de la necesidad de cada uno, cuyo fin ulterior es la de incrementar su conocimiento y prolongar la supervivencia (Moreno & Marcaccio, 2014)

Compensación: En el ser humano, es un mecanismo usado a efectos de la defensa, la cual, si es usada positivamente, ayuda a superar dificultades; lo contrario produciría un sentimiento de inferioridad (Palomar & Victorio, 2016b)

De otro lado, y en referencia a la variable 2, el Decreto Supremo N° 044-2019 establece que el trabajo es un derecho y un deber del ciudadano peruano, el mismo que otorga bienestar social y se configura como un mecanismo para la realización de la persona, por lo mismo fortalece la protección de la salud y vida de los trabajadores.

Así como la Constitución Política del Perú, que en su artículo 10 establece y reconoce el derecho de que toda persona tiene derecho a una calidad de vida.

La teoría que la sustenta es *la teoría de acción razonada*, de Azjen y Fishbein, la cual sostiene que, la calidad de vida tiene relación con el crecimiento económico y disponibilidad del recurso monetario, pero principalmente, tiene su base en las relaciones con otros seres humanos, relaciones de orden cultural que dan valía a la vivencia a efectos de lograr la felicidad.

La variable 2, calidad de vida, es conceptualizada por diferentes especialistas, cuyas definiciones y conceptos se redactan a continuación:

Representa una terminología de las políticas sociales, que en contexto significa ostentar condiciones óptimas de vida subjetiva, y bienestar objetivo (Paullier, 2012).

El concepto se utiliza al referirse a ideas complejas que están en la mente de cualquiera, con la esperanza de estar bien o de alcanzar la felicidad (Salvador, 2013).

La variable 2, de acuerdo con Pinto (2020) contiene las siguientes dimensiones: Bienestar físico, bienestar emocional y bienestar social.

Bienestar físico: Se refiere al estado de salud perfecta del ser humano, cuando el cuerpo funciona con eficiencia y mantiene la capacidad adecuada de afrontar patógenos y actividades frecuentes (Sánchez & Fernández, 2019).

Bienestar emocional: Consiste en la lucidez y tranquilidad emocional, la misma que permite el manejo emocional adecuado, ante los diferentes retos de la vida. El bienestar emocional promoverá el verdadero disfrute de la vida (Fernández-Britto Rodríguez et al., 2012).

Bienestar social: Es el conglomerado de la integración social, la aceptación, la contribución a la sociedad, la actualización y la coherencia. En resumen, se afirma que son parámetros que permitirán mejorar la calidad de vida

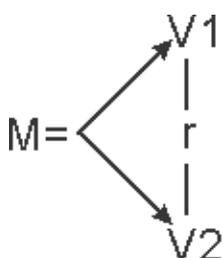
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación básica, porque su fin fue coadyuvar al conocimiento, en ese sentido, López et al., (2016) refiere que es aquella que pretende incrementar el conocimiento en determinadas áreas, busca descubrir principios con la finalidad de buscar soluciones a los diversos problemas sociales concretos. El nivel será descriptivo y correlacional, al respecto Gonzales et al. (2017), los estudios descriptivos buscan obtener información detallada de un fenómeno; el alcance correlacional describe la relación entre dos variables.

#### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



*Fuente:*

[https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Diagrama-Correlacional\\_fig1\\_322678559](https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Diagrama-Correlacional_fig1_322678559)

En dónde:

M = Muestra de estudio

V1 = Expectativas laborales

V2 = Calidad de vida

r = Coeficiente de correlación

#### 3.2 Variables y Operacionalización

De acuerdo con el Anexo 1, se exponen y conceptualizan las variables y dimensiones que corresponden al presente trabajo de investigación.

Variable 1: Expectativas laborales

Definición conceptual: Ibáñez (2009) refiere que las expectativas laborales son consideradas una visión de lo la persona desea que suceda en su vida laboral, para ello el individuo necesita conocer sus habilidades y técnicas, las cuales actuarán como aliciente en la consecución de sus objetivos.

Definición operacional: La variable se dividió en tres dimensiones: Desarrollo personal, relaciones interpersonales y compensación (Cusihuaman, 2018); sus indicadores conformarán 15 preguntas, establecidas de manera ordinal, con la escala de Likert.

#### Variable 2: Calidad de vida

Definición conceptual: Representa una terminología de las políticas sociales, que en contexto significa ostentar condiciones óptimas de vida subjetiva, y bienestar objetivo (Paullier, 2012).

Definición operacional: La variable 2 se dividió en tres dimensiones: Bienestar físico, bienestar emocional, bienestar social (Pinto, 2020). Los indicadores conformarán 15 preguntas, analizadas y evaluadas según escala ordinal y escala de Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población estuvo constituida por los egresados del programa de mecatrónica del Instituto Superior Tecnológico de la Oroya, en el año 2021, los que hacen un total de 30 profesionales técnicos. La muestra fue la misma población, es decir: 30 egresados, y se utilizará el muestreo probabilístico.

Según el INEGI (2015), en el muestreo probabilístico todos los elementos son elegibles con la misma probabilidad, y poseen valores muy parecidos.

Como criterio de inclusión se consideró a los egresados matriculados legalmente en el semestre anterior 2020-2.

Como criterio de exclusión no se tomó en cuenta a los no matriculados.

La unidad de análisis fueron los egresados matriculados formalmente en el semestre 2020-2.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica a utilizarse fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Dicho cuestionario tuvo 30 preguntas, el mismo que fue validado, en contenido por una

terna de expertos a manera de “juicio de expertos”, según Anexo 7, y así nulificar los probables errores que pudo contener, posteriormente se aplicó una prueba piloto a 15 profesionales egresados de una institución tecnológica superior de la ciudad de Lima, y así se introdujo la información en el paquete estadístico SPSS y obtener su índice de confiabilidad, el cual fue de 0,873, según Anexo 5.

En referencia al tema, Mayorga et al. (2020) sostiene que ésta forma parte del método investigativo, y su utilidad es crear aproximaciones reales de los trabajos de investigación, previos a la prueba final. Esta prueba es muy importante porque contribuye a mejorar la validez y confiabilidad del instrumento, disminuyendo los probables sesgos y errores durante la obtención de la data.

### **3.5 Procedimientos**

A fin de aplicar el cuestionario en el lugar de estudio, no se tuvo que solicitar ninguna autorización puesto que la muestra correspondiente a la unidad de análisis: los egresados, ya no pertenecen a la institución de estudio, más bien se procedió a recopilar las direcciones electrónicas y sus números de celular de cada uno de los egresados del año académico inmediato anterior, el cual consta en los registros del Instituto. Seguidamente se procedió a descargar los cuestionarios elaborados el google formulario, en una hoja electrónica para proceder realizar los análisis descriptivos y correlacionales necesarios.

En palabras de García (2003) el cuestionario obedece a un procedimiento clásico de las ciencias sociales, a través de él se busca obtener datos, es versátil y su utilidad como instrumento de investigación sirve en la evaluación de personas, procesos y programas. Sirve tanto en el enfoque cuantitativo como en el cualitativo. Tiene la facultad de ser impersonal y menos profunda y permite abarcar una amplitud de población.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La data proveniente del instrumento fue tabulada en un programa de computadora denominado SPSS v.26, en la que se hizo, primeramente, una prueba de bondad de ajuste, a fin de contrastar si la data de la muestra obedece a cierto modelo de distribución o de probabilidad.

En este caso se utilizó el test de Shapiro-Wilks, puesto que la muestra fue inferior a 50; dados los resultados, según Anexo 10, se tomó la decisión de utilizar el coeficiente de correlación de Pearson y así cumplir con los objetivos propuestos.

Según Pedrosa et al. (2015) el test de normalidad de Shapiro-Wilks se aplica para muestras pequeñas, cuando la muestra está compuesta por menos de 50 elementos.

En concordancia con lo expuesto, Domínguez (2007) argumenta que el análisis de la información tiene como objetivo extraer lo relevante de las diferentes fuentes informativas, ello permitirá expresar el contenido de las mismas, sin dilaciones ni dicotomías, y su propósito será recuperar y exponer la información cabalmente contenida.

### **3.7 Aspectos éticos**

Con la premisa de que se estudia en una institución privada y de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional, se observó con minuciosidad y en todo momento el código de ética del investigador de la Universidad César Vallejo, el mismo que se encuentra publicado a través de la *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*, del mismo modo y en el mismo contexto, se observó el Reglamento del Estudiante de la Universidad César Vallejo, así como los Reglamentos que fueron aplicables y cuyo contenido tienen los valores, principios y máximas que acompañan el proceso investigativo del presente trabajo.

Por lo expuesto, en la obtención de sus resultados y conclusiones, se utilizó la información de campo que realmente se recaudó, sin modificaciones ni cambios que pueda suponer su malicia, por lo que se garantiza sus resultados y probables aplicaciones en otros estudios. Como consecuencia, queda abierta la posibilidad de someter el presente a cualquier juicio o jurado que así lo considere conveniente.

La metodología de redacción y demás formatos, están en concordancia con lo establecido por el docente asesor y por los reglamentos internos de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

A continuación, se expone las tablas de frecuencias que corresponden a las variables de estudio del presente trabajo de investigación:

**Tabla 1**

*Variable 1: Expectativas laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Medio	14	46.67%
Alto	14	46.67%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia

La tabla 1 muestra que los egresados de la carrera de mecatrónica del Instituto Superior Tecnológico de la Oroya, consideran en un 46.67% que sus expectativas laborales son altas, así mismo, un 46.67% considera que sus expectativas laborales son promedio, y un 6.67% considera sus expectativas laborales bajas. Prevalece las expectativas laborales altas.

**Tabla 2**

*Variable 2: Calidad de vida*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Medio	12	40.00%
Alto	16	53.33%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia

La tabla 2 muestra que los egresados de la carrera de mecatrónica del Instituto Superior Tecnológico de la Oroya, consideran en un 53.33% que su calidad de vida será alta, un 40% promedio, y un 6.67% considera su calidad de vida será baja. Prevalece la calidad de vida alta.

### Análisis inferencial

Al aplicar el test de normalidad correspondiente, el valor de significancia resultó normal, según Anexo 10, por lo que se utilizó el estadígrafo paramétrico de Pearson para hallar las correlaciones propuestas en las hipótesis para el presente trabajo de investigación, las cuales se exponen a continuación:

**Tabla 3**

*Prueba de hipótesis general*

		Expectativas laborales	Calidad de vida
Expectativas laborales	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Calidad de vida	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En concordancia con lo expuesto en la Tabla 3, el coeficiente de correlación de Pearson es ( $r=0.894$ ), y el valor de ( $p=0.000$ ) es  $\leq 0.05$ , de modo que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, se infiere que existe relación entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 4***Prueba de hipótesis específica 1*

		Expectativas laborales	Bienestar físico
Expectativas laborales	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Bienestar físico	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En concordancia con lo expuesto en la Tabla 4, el coeficiente de correlación de Pearson es ( $r=0.835$ ), y el valor de ( $p=0.000$ ) es  $\leq 0.05$ , de modo que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, se infiere que existe relación entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 5***Prueba de hipótesis específica 2*

		Expectativas laborales	Bienestar emocional
Expectativas laborales	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Bienestar emocional	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En concordancia con lo expuesto en la Tabla 5, el coeficiente de correlación de Pearson es ( $r=0.796$ ), y el valor de ( $p=0.000$ ) es  $\leq 0.05$ , de modo que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, se infiere que existe relación entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 6***Prueba de hipótesis específica 3*

		Expectativas laborales	Bienestar social
Expectativas laborales	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Bienestar social	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En concordancia con lo expuesto en la Tabla 5, el coeficiente de correlación de Pearson es ( $r=0.804$ ), y el valor de ( $p=0.000$ ) es  $\leq 0.05$ , de modo que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, se infiere que existe relación entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

En lo que concierne a la hipótesis general el coeficiente de Pearson ( $r=0.894$ ), del presente trabajo de investigación logró determinar la existencia de una relación fuerte y positiva entre las variables, en ese sentido, el 93.33% de los encuestados coinciden en que sus expectativas laborales están en el estadio medio y alto, debido a la preparación que han recibido y sobre todo, al aprendizaje que percibieron en sus prácticas pre profesionales, del mismo parecer es Olurinti & Abayomi (2010) quien concluyó que existen expectativas optimistas en el mercado laboral, y quienes esperan mejores retribuciones salariales.

Los encuestados en un 6.67% manifiestan desconocer sus expectativas laborales, inclusive desde antes de su egreso de la Institución, en concordancia con lo vertido por Cseh et al. (2017) quien concluyó que los jóvenes, en un 83% aún no deciden su futuro laboral, pero es necesario crear la atmósfera adecuada y cuando llegue la oportunidad de su inserción laboral. Esto también se convierte en un problema para la Institución formativa, puesto que no se puede esperar a que el estudiante egrese, para recién preocuparse por su futuro laboral; éste debe gestarse desde sus inicios como estudiante, para así poder formar integralmente a un profesional empleable, con las características que el mercado exige y las competencias que éste requiere.

El presente estudio evidenció un porcentaje de 46.67% de los encuestados, quienes manifiestan tener expectativas laborales altas, ello debido a su nivel de preparación y a las altas demandas que el mercado laboral ofrece; concordantemente, Bielen & Kubiczek (2020) concluyó que las nuevas generaciones en el mercado laboral, el avance tecnológico ha originado que las nuevas generaciones tengan nuevas expectativas laborales, lo que se ha convertido en un desafío en los empleadores; lo que hace suponer que las nuevas generaciones de egresados del instituto, tienen una idea de lo que quieren para ellos en el futuro. El 60% considera difícil hallar trabajo, el 80% espera hallar un empleo que otorgue seguro médico.

Respecto al desarrollo personal, el coeficiente de Pearson ( $r=0.835$ ), evidencia que existe una correlación alta con la calidad de vida, sin embargo, existe una contracorriente, un sector que considera que el título no garantiza un buen empleo, por lo que cualquier trabajo sería bueno. Concordante con el estudio de Stingl (2021) quien sostiene que los jóvenes tienen a rebajar sus expectativas

laborales, es decir, aceptan condiciones de trabajo precarias. Así como Burke et al. (2020) quien, a través de su estudio, manifestó que los nuevos profesionales refieren que un título no garantiza la inserción en el campo laboral. La naturaleza del mercado laboral se encarga de clasificar las diferencias y el nivel de preparación a efectos de transitar por dicho mercado laboral.

El presente trabajo de investigación evidenció que los encuestados manifiestan tener un desarrollo profesional alto en un 56.67%, y en el nivel medio un 36.67%, lo que permite inferir que los mismos están preparados para los tiempos cambiantes y nuevos retos. Concordante con la postura de Attila (2017) quien sostiene que existen desafíos que retan constantemente a los empleados, ellos deben adaptarse a dichos cambios y reivindicar su derecho al trabajo. Si uno no encaja en el entorno, no podrá mantenerse en el campo laboral.

En el mismo contexto, el resultado es concordante con el estudio de El-Kogali et al. (2020) quien le atribuyen máxima importancia a la preparación de los nuevos profesionales; ello también se convierte en un desafío para la Institución, puesto que deben hallar los mecanismos necesarios para asegurar la empleabilidad y supervivencia de los egresados.

Sin embargo, la expectativa laboral no es homogénea en el territorio nacional, puesto que, generalmente, en provincias se suele pagar menos al profesional técnico, debido a una precognición negativa de que los técnicos no pueden ganar más que un profesional universitario. Al respecto, Mendoza (2019) sostiene que las expectativas laborales tienen los siguientes atributos: los contratos son inestables, los salarios son bajos, y los trabajos inadecuados a la formación que los profesionales ha recibido, ello motiva la migración. Concordando con los resultados de Burke et al. (2020) quien refiere que las expectativas de los nuevos profesionales han variado, ya que un título no garantiza la inserción en el campo laboral. La naturaleza del mercado laboral se encarga de clasificar las diferencias y el nivel de preparación a efectos de transitar por dicho mercado laboral.

La correlación que existe entre las variables propuestas es un indicativo de que las expectativas laborales nacen de la preparación que reciben los profesionales durante su época estudiantil, en donde deben aprovechar al máximo las enseñanzas y las prácticas, naturalmente esto está supeditado a la calidad de enseñanza que reciben, puesto que el mercado laboral es muy exigente a la hora de solicitar resultados. El coeficiente de Pearson ( $r=0.796$ ) es un indicativo de que las relaciones

interpersonales tienen una relación con la calidad de vida. Al respecto Castanon et al. (2019) evidenció que las expectativas laborales, contribuiría al mejoramiento de los sílabos, y esto a su vez se traduce en una mejor atención y calidad académica, puesto que ya se conocería la realidad del sector, sus intereses y necesidades e insertarlos en el mercado laboral.

Al respecto, se infiere que la época de prácticas pre profesionales es determinante para el conocimiento de los nuevos profesionales, porque allí adquieren la praxis para desenvolverse con solvencia profesional en el campo laboral. Similar postura es la de Maturo (2018) quien manifestó que las formas de elección de las empresas en las que se harán las pasantías, determinarán el futuro y el ingreso al mundo laboral de los estudiantes de nivel técnico.

Respecto a la compensación, los egresados participantes de este trabajo de investigación en un 46.67% evidencian altas expectativas de percepción de ingresos, un 36.67% manifiesta obtener un nivel medio de compensación, seguido de un 16.67% quienes manifiestan un nivel bajo; en ese sentido Reissová & Šimsová (2019) concluyó que los estudiantes tienen expectativas salariales superiores a las ofertas realistas. Herbst (2020) manifiesta similar conclusión al evidenciar que los estudiantes esperan ganar más como independientes y consideran obtener más ingresos en horas disponibles. Frankowska et al. (2015) concluyó que existe esperanza de que la educación provista les otorgue mejores oportunidades de trabajo.

En contraposición, Mendoza (2019) refiere una realidad opuesta y divergente, en la que los contratos son inestables, los salarios son bajos, y los trabajos inadecuados a la formación que los profesionales ha recibido, ello motiva la migración. Por tal razón los jóvenes prefieren actividades que puedan redituales ingresos inmediatos, así lo refiere el estudio de González et al. (2021) quien concluyó que la mayoría de los estudiantes espera conseguir un empleo, o un autoempleo como segunda opción, sin embargo, hay quienes prefieren danzas recreativas como medio de vida, y la industria del turismo deportivo. Postura similar y divergente la sustenta Chiclla y Aguilar (2021) en su estudio, puesto que los egresados consideran que tuvieron una formación profesional débil, por lo que sus expectativas no son las mejores. Recomendó que los estándares de contenido y desempeño debieran asegurar las competencias profesionales.

Un estudio similar concuerda con nuestro resultado, en el sentido de que los jóvenes poseen expectativas de compensación muy altas, así lo refiere Šafránková & Šikýř (2017) quien sostienen que la generación joven de millennials checos muestra expectativas relativamente altas relacionadas con el trabajo y la carrera, lo que limitaría su empleabilidad. Debido a ello, muchos empleadores temen contratar a jóvenes, pero desde la perspectiva de la posible escasez de personas calificadas y motivadas en el mercado laboral checo, deberían aprender a crear oportunidades de empleo adecuadas y atractivas para los jóvenes a fin de garantizar el desarrollo efectivo de su potencial.

En general, las expectativas son siempre optimistas, puesto que los egresados pretenden promover su desarrollo personal, incrementar sus relaciones interpersonales, así como su compensación. Pero un indicador social se ha puesto de manifiesto en el presente trabajo de investigación, es el referido a la comprensión de la situación de sus cohabitantes, es decir, un 53% considera que es medianamente importante el don de servicio, un 37% lo considera vital. Al respecto, Castanon et al. (2019) evidencia a un 90,24% de estudiantes desean convertirse en agentes de cambio. Por lo que la Institución deberá procurar, sustancialmente, la formación de profesionales útiles a la sociedad y a sus familias.

El presente trabajo de investigación a través del estadígrafo de Pearson obtuvo un indicador de ( $r=0.804$ ), la misma que evidencia una relación de la compensación con la variable calidad de vida, al mismo tiempo, este trabajo sostiene que los egresados refieren tener, en un 47%, altas expectativas referentes a la compensación por la labor realizada respecto de su profesión en ese sentido, Binelli (2019) evidencia la percepción de la inestabilidad laboral, la inseguridad por parte de los egresados, pero Stepan & Stepan (2017) aporta que las prácticas son importantes en el desempeño de una actividad que reditúe económicamente, el objetivo profesional implica sacrificios e inversión de tiempo.

Así que no todo está perdido, se requiere del esfuerzo y dedicación por parte del estudiante cuando lo es, del practicante cuando se está en esa época, pero, sobre todo, se requiere de una gran cuota de la base educativa, moral, técnica y profesional otorgada por la Institución, para catapultar las expectativas laborales de sus egresados y así garantizar su calidad de vida, puesto que éstas están relacionadas fuertemente.

En cuanto al bienestar físico, el 60% manifiesta tener un bienestar medio, seguido de un 33.33% de encuestados, quienes manifiestan un nivel medio, y un 6.67% manifiestan tener un nivel bajo de bienestar físico. Sin embargo los egresados sostienen que ésta será producto de su preparación y del esfuerzo que le otorguen a su trabajo, por lo que la mayoría prefiere emplearse en una gran empresa, de no ser así, optarían por un trabajo independiente, es por ello que un 53.33% ostenta una alta calidad de vida, seguida de un 40% que tiene una calidad media, Al respecto, Álvarez y Pizarro (2020) manifiestan que existe un pensamiento de trabajar en una compañía grande o tener un trabajo independiente en alguna etapa de la vida.

Postura similar la tiene González et al. (2021) al sostener que la mayoría de los estudiantes espera conseguir un empleo, o un autoempleo como segunda opción. Concordante también con lo que estableció Loayza (2017) al referir que el 80% prefiere trabajar lo necesario y utilizar el resto de su horario y compartirlo con la familia, el 62% prefiere ser independiente, pero, al permanecer en una organización, el 30% prefiere una línea de carrera, a diferencia de un 29% que se inclina más por el incremento de sueldo.

El bienestar emocional está presente en la población encuestada de la siguiente manera: un 6.67% manifiesta tener un bajo bienestar emocional, un 50% un nivel medio y un 43.33% de los encuestados manifiesta tener un nivel alto de bienestar emocional. Concordante con Pérez et al. (2015) quien manifestó que la mayoría eligió la carrera por su bienestar emocional y por ende, por la contribución que pretendían hacer a la justicia, pero que no será fácil ejercer la profesión.

En cuanto al bienestar social, el 63.33% manifiesta tener un nivel alto de bienestar social, debido a que prefieren un trabajo que les permita disfrutar de la familia, concordante con Loayza (2017) quien manifestó que el 80% prefiere trabajar solamente 8 horas, el 62% busca ser dependiente, el 77% busca un horario flexible, el 53% busca una línea de carrera. Concluyó que permanecerían en un centro laboral si harían una línea de carrera o por incremento salarial.

Las dificultades para la elaboración del presente trabajo de investigación fueron la comunicación con los egresados, dado que solo se contaba con sus nombres y direcciones de quienes se matricularon en el semestre 2020-2, lo que dificultó su ubicación, por lo que se tuvo que recurrir a los docentes del Instituto, para ubicarlos en sus domicilios, y de esa manera poder aplicar el instrumento para obtener los resultados del presente trabajo de investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: En relación al objetivo general, indica que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, por lo que se concluye que existe relación entre las expectativas laborales y la calidad de vida. Además, los encuestados manifiestan que tienen expectativas laborales altas.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, el coeficiente de Pearson indica que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, por lo que se concluye que existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar físico de los egresados. Así también, los encuestado manifiesta estar altamente conforme con su desarrollo personal.

Tercera: Con referencia al segundo objetivo específico, el coeficiente de Pearson indica que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, por lo que se concluye que existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar emocional de los egresados. Así también, manifiestan tener relaciones interpersonales de nivel medio y alto.

Cuarta: En lo relacionado al tercer objetivo específico, el coeficiente de Pearson indica que la magnitud del coeficiente de correlación es fuerte, por lo que se concluye que existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar social de los egresados. Así también, manifiestan percibir altas compensaciones por el servicio profesional que presta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: A la Institución, mantener actualizada la malla curricular, a fin de promover altas expectativas laborales y una mejor calidad de vida de los egresados de esta Institución.

Segunda. Promover la empleabilidad de sus egresados, dotándolos del conocimiento necesario a través de cursos actualizados o experiencias externas.

Tercera: Cultivar intercambios académicos, con la finalidad de dotar, a los egresados, del debido roce social necesario para toda actividad dentro del ámbito laboral.

Cuarta: A la Institución, procurar un correcto desarrollo profesional, a fin de garantizar la compensación justa y adecuada de sus egresados.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J., & Pizarro, A. (2020). *Expectativas laborales de la generación millenials Y Z de la ciudad de La Paz*. Tesis de grado, Universidad de San Andrés.
- Attila, M. (2017). Labour market expectations towards hogher education. *Proceedings on Quality*, 249–254. <https://bit.ly/3rvyDCo>
- Bieleń, M., & Kubiczek, J. (2020). Response of the labor market to the needs and expectations of Generation Z. *E-Mentor*, 6(4), 87–94. <https://doi.org/10.15219/em86.1486>
- Binelli, C. (2019). Employment and Earnings Expectations of Jobless Young Skilled: Evidence from Italy. *Social Indicators Research*, 145(1), 201–231. <http://10.0.3.239/s11205-019-02106-y>
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales* (Editorial).
- Burke, C., Scurry, T., & Blenkinsopp, J. (2020). Navigating the Graduate Labour Market: The Impact of Social Class on Student Understandings of Graduate Careers and the Graduate Labour Market. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1711–1722. <https://bit.ly/3dmUq6M>
- Castanon, N., Ocanto, L., & Tirado, V. (2019). Study About Labor Expectations of Studentes of the Initial Education Career At the Metropolitan University Caracas-Venezuela. *Vivat Academia*, 148, 57–75.
- Castañón Octavio, N., González Reyes, G., & Lupo Carbone, V. (2020). Comparative study about labor expectations of students of the initial education career and professionalization at the Metropolitan University ; Estudio comparativo sobre las expectativas laborales de estudiantes de

la carrera de educación inicial y los es. *Revista de Comunicación de La SEECI; Issue 53 - 15 November 2020 / 15 March 2021 - Year XXIV; 53-67; Revista de Comunicación de La SEECI; Número 53 - 15 Noviembre 2020 / 15 Marzo 2021 - Año XXIV; 53-67; 1576-3420; 10.15198/Seeci.2020.53. <https://doi.org/10.15198/seeci.2020.53.53-67>*

Chiclla, G., & Aguilar, V. (2021). *Percepción sobre la formación profesional y expectativas laborales de los estudiantes de educación inicial intercultural biligüe de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac*. Tesis de grado, Universidad Micaela Bastidas de Apurímac.

Costa Silva, G., & Augusto Pereira, C. (2020). Expectativa dos concluintes de ciências contábeis em relação ao mercado de trabalho. *Expectation of Accounting Graduates in Relation to the Labor Market.*, 12(2), 254–278. <http://10.0.84.176/2176-9036.2020v12n2ID18594>

Cseh, I., Varga, E., Szabó, K., Szira, Z., & Hajós, L. (2017). The appearance of a new generation on the labour market. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara - International Journal of Engineering*, 15(1), 123–130. <https://bit.ly/3lbflbg>

Cusihuaman, M. (2018). *Expectativas laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Cusco 2018*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo.

Domínguez, Y. (2007). Análisis de información y las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Escuela Nacional de Salud Pública*, 33(2), 1–11. <https://bit.ly/3ECbiCV>

El-Kogali, S. E. T., Krafft, C., & Bank, W. (2020). Expectations and Aspirations:

A New Framework for Education in the Middle East and North Africa. In *World Bank*. World Bank. <https://bit.ly/3lIKsAX>

Escobar, D., & Covarrubias, E. (2019). Expectativas académicas y laborales en estudiantes de enfermería. *Ciencia y Cuidado*, 16(2), 59–71. <https://doi.org/10.22463/17949831.1608>

Fernández-Britto Rodríguez, J. E., Penichet, A. A., Gallestey, J. B., Lamas, R. P., Arrocha, M. F., Martínez, M. A., Martínez, R. C., & Díaz-Perera Fernández, G. (2012). Center of atherosclerosis reference and research of Havana: Another link of the Cuban health care. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(2), 292–299. <https://doi.org/10.1590/S0864-34662012000200013>

Frankowska, A., Głowacka-Toba, A., Rasińska, R., & Prussak, E. (2015). Students Entering the Labour Market, their Hopes, Expectations and Opportunities in the Context of Sustainable Economic Development. *Journal of International Studies*, 8(3), 209–222. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2015/8-3/17>

García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación /evaluación. *Página Del Proyecto de Apoyo Para Profesionales de La Formación (PROMETEO) de La Junta de Andalucía*, 28. [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)

Gonzales, F., Escoto, M., & Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud* (Editorial).

González, R., Gastélum, G., Zueck, M., Enríquez, O., & Valenzuela, C. (2021). Work expectations of physical education teacher education candidates in Mexico. *Retos*, 43, 752–762.

<https://doi.org/10.47197/RETOS.V43I0.89758>

Herbst, C. H. (2020). *Labour market preferences, attitudes and expectations of prospective health workers in Guinea*. Lancaster University.

<https://doi.org/10.17635/lancaster/thesis/1193>

Ibáñez, M. (2009). *Género y familia en la inserción laboral* (Universida).

INEGI. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015* (INEGI). <https://bit.ly/3dgVI3c>

Laborda, C., Jariot, M., & González, H. (2020). Quality of life and employability skills in workers in special employment centers. *Educacion XX1*, 24(1), 117–139. <https://doi.org/10.5944/educXX1.26570>

Loayza, G. (2017). Características y expectativas laborales de egresados de la Generación Y de la Universidad Continental, Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 07(02). <https://doi.org/10.18259/acs.2017025>

López, L., Montenegro, M., & Tapia, R. (2016). *La investigación, eje fundamental en la enseñanza del derecho* (Editorial).

López, R., Bautista, E., & Arturo, Ó. (2019). Intereses educativos y expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de nivel medio superior en la Región Noroeste de Chihuahua: un análisis por género. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 10(19), 257–274. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v10i19.720](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i19.720)

Mamani, I. (2017). *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://bit.ly/3lx3R8p>

Manassero, M., Ramis, C., Ramírez, E., & Guerra, L. (2016). Expectativas laborales y potencial directivo en estudiantes de Licenciatura en Turismo

- / Working Expectations and Executive Potential of Tourism and Hospitality Students. *Retos de La Dirección*, 68–89. <https://bit.ly/3DlunYy>
- Marulanda, Á., Montoya, A., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 36, 206–238.
- Maturo, Y. (2018). Technical schools and internships in companies. general features on their enactment and their effects in the students' work expectations. *Praxis Educativa*, 22(1), 40–50. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2018-220104>
- Mayorga, R., Virgen, A., Martínez, A., & Salazar, D. (2020). Prueba Piloto. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de La Salud Universidad Autónoma Del Estado de Hidalgo*, 9(17), 69–70. <https://doi.org/10.29057/icsa.v9i17.6547>
- Mendoza, C. (2019). Migración calificada del sur de Europa en México: Expectativas, oportunidades y nichos laborales. *Espacio Abierto*, 28(1), 105–122.
- Montero, C. (2012). *Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal Gerencial, Técnico y de Apoyo técnico y Administrativo* (IICA Bibli). <https://books.google.com.ec/books?id=oGoEjXGy3zYC>
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8, 129–138.
- Octavio, N. C., Gómez, L. O., & Aldana, V. T. (2019). Study about labor expectations of students of the initial education career at the metropolitan university Caracas - Venezuela. *Estudio Sobre Expectativas Laborales de Estudiantes de La Carrera de Educación Inicial En La Universidad Metropolitana de Caracas-Venezuela.*, 148, 57–75.

<http://10.0.59.74/va.2019.148.57-76>

- Olurinti, O., & Abayomi, A. (2010). Labor market expectations of final year university students in South-Western Nigeria. *African Journal of Business and Economic Research*, 5(1), 69–89. <https://doi.org/10.10520/EJC10458>
- Palomar, J., & Victorio, A. (2016a). Employment expectations in adolescence : psychosocial correlates. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 91388, 95–110.
- Palomar, J., & Victorio, A. (2016b). Expectativas laborales en la adolescencia: correlatos sociales. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 33(1), 95–110. <https://bit.ly/3oiM0E0>
- Pastor, I., Albert, M., Saavedra, B., Gisbert, P., Guillena, G., Ramón, D., Gómez, C., Chinchilla, R., Alonso, D., & Baeza, A. (2020). *Resultados y expectativas laborales en el alumnado de asignaturas de Química Orgánica atendiendo al género* [Universitat d'Alacant. Institut de Ciències de l'Educació]. <https://bit.ly/32NMZDK>
- Paullier, J. (2012). *Calidad de vida* (Penguin Ra). <https://bit.ly/3rxGtLL>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245–254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>
- Pérez, M., Lazo, C., & Ortiz, M. (2015). Expectativas laborales de los egresados en Comunicación. Análisis de caso de los alumnos de Periodismo de la Universidad de Zaragoza. *Doxa Comunicación*, 21, 199–214. <https://bit.ly/3IALDD3>
- Pinto, R. (2020). *Calidad de vida y desarrollo social en las comunidades*

*nativas Awajún beneficiarias del programa JUNTOS, MOyobamba - 2021.*

Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.

- Reissová, A., & Šimsová, J. (2019). The Value of Education in the Labour Market: How Realistic Are Student Expectations? *Business and Economic Horizons*, 15(1), 20–36. <https://doi.org/10.15208/beh.2019.2>
- Šafránková, J. M., & Šikýř, M. (2017). Work Expectations and Potential Employability of Millennials and Post-millennials on the Czech Labor Market. *Oeconomia Copernicana*, 8(4), 585–599. <https://doi.org/10.24136/oc.v8i4.36>
- Salvador, M. (2013). *Hacia un concepto integral de calidad de vida: la universidad y los mayores* (Publicacio). <https://bit.ly/3EmUYpr>
- Sánchez, E., & Fernández, F. (2019). La pérdida de productividad laboral atribuible al tabaquismo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 2, 57–60. <https://www.researchgate.net/publication/331962584>
- Sonda, R., Estolano, D., & Guerra, S. (2020). Expectativas laborales de los centennials para los negocios turísticos de Cancún. Enfoque basado en la teoría de las necesidades de McClelland. *Dimensiones Turísticas*, 4(7), 151–180.
- Stepan, A., & Stepan, O. (2017). Labora market challenges: the employability of students after graduation. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 8, 420–424. <https://bit.ly/2ZUKTRy>
- Stingl, I. (2021). (Im)Possible selves in the Swiss labour market: Temporalities, immigration regulations, and the production of precarious workers. *Geoforum*, 125, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.06.016>
- Terán, M. G., & Vázquez, M. V. (2018). *Expectativas laborales y búsqueda de*

*empleo en personas desempleadas en Zaragoza.*

Undurraga, R., & López, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 55(75), 1–16. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

Uribe, F. (2018). *Expectativas laborales de estudiantes universitarios en la ciudad de Guayaquil* (Universida).

Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes Universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793–809. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Matriz operacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Expectativas laborales	Blanch et al. (2003), se trata de las necesidades y recursos que la persona requiere para interactuar con el medio laboral, es decir, medios, roles, motivaciones, aspiraciones, o lo que el individuo desea que ocurra en su vida laboral, que se convertirá en una motivación	La variable se dividirá en tres dimensiones: ascensos, autonomía y desarrollo profesional, sus indicadores conformarán 15 preguntas, establecidas de manera ordinal con la escala de Likert	Desarrollo personal	Ascensos	1, 2, 3, 4, 5, 6	0 = Nunca lo pensé 1 = No, en absoluto 2 = Parcialmente 3 = Bastante 4 = Totalmente	15-30 Bajo 31-45 Medio 46-60 Alto
				Autonomía			
				Desarrollo profesional			
			Relaciones interpersonales	Empatía	7, 8, 9, 10		
				Profesionalismo			
			Compensación	Remuneración	11, 12, 13, 14, 15		
Equidad							
Calidad de vida	Representa una terminología de las políticas sociales, que en contexto significa ostentar condiciones óptimas de vida subjetiva, y bienestar objetivo (Paullier, 2012).	La variable 2 se dividirá en tres dimensiones: Bienestar físico, bienestar emocional, relaciones interpersonales. Los indicadores conformarán 15 preguntas, analizadas	Bienestar físico	Salud y atención sanitaria	16, 17, 18, 19, 20, 21	0 = Nunca lo pensé 1 = No, en absoluto 2 = Parcialmente 3 = Bastante 4 = Totalmente	15-30 Bajo 31-45 Medio 46-60 Alto
				Alimentación			
				Ocio y acceso a oportunidades			
			Bienestar emocional	Auto concepto	22, 23, 24		

		y evaluadas según escala ordinal y escala de Likert.		Inteligencia emocional		
			Bienestar social	Acciones de interacción externa	25, 26, 27, 28, 29, 30	
				Acciones de interacción interna		
				Consistencia emocional		

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

<b>Problema principal:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	Variable 1: Expectativas laborales	
¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021?	Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.	Existe relación entre las expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.	Variables 2: Calidad de vida	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Expectativas laborales	Desarrollo personal
Relaciones interpersonales				
¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar físico de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021?	Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar físico de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.	Existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar físico de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.	Calidad de vida	Compensación
				Bienestar físico
¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar emocional de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021?	Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar emocional de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.	Existe relación entre las expectativas laborales y el bienestar emocional de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.	Calidad de vida	Bienestar emocional

¿En qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar social de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021?

Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar social de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.

Determinar en qué medida se relacionan las expectativas laborales y el bienestar social de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021.

Bienestar social

## Anexo 3

### Fichas de validación de instrumento



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS EXPECTATIVAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: DESARROLLO PERSONAL</b>								
1	Considera usted que su profesión le permitirá ascender a cargos importantes	X		X		X		
2	Considera usted que con su profesión le otorgará una imagen ante la sociedad	X		X		X		
3	Considera usted que a mayor responsabilidad tendrá mayor autonomía	X		X		X		
4	Considera usted que su profesión le permite conciliar su vida familiar y laboral	X		X		X		
5	Considera usted que su profesión le permite realizar trabajos dinámicos y creativos	X		X		X		
6	Considera usted que su carrera le permitirá desarrollarse profesionalmente	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
7	Considera usted que su profesión le permite relacionarse con los demás	X		X		X		
8	Considera usted que su profesión le ha permitido comprender la situación de los demás	X		X		X		
9	Considera usted que su profesión le ha permitido tener un mayor contacto con el público	X		X		X		
10	Considera usted que su profesión le otorga satisfacciones que en otra profesión no las obtendría	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPENSACION</b>								
11	Considera usted que su salario se ajusta a la dedicación y horas de trabajo que realiza	X		X		X		
12	Considera usted que su profesión le facilita un rápido incremento de su poder adquisitivo	X		X		X		
13	Considera usted que las retribuciones económicas que percibe en su profesión están de acuerdo a sus responsabilidades adquiridas	X		X		X		
14	Considera usted que recibe un trato concordante con las características de su formación profesional	X		X		X		
15	Considera usted que la vida ha sido justa con sus pretensiones profesionales	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna



Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**

**No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Mg Jaime Pedro Santivañez Nateros**

**DNI: 40711101**

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

**22...de...Octubre...del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: BIENESTAR FISICO</b>								
16	Considera usted que su profesión le permite mantener una salud óptima	X		X		X		
17	Considera usted que su profesión le otorgará atención sanitaria adecuada	X		X		X		
18	Considera usted que su alimentación, producto de su trabajo profesional, es balanceada	X		X		X		
19	Considera usted que podría alimentarse mejor, pero sus ingresos no se lo permiten	X		X		X		
20	Considera usted que su profesión le permite disfrutar de momentos de ocio	X		X		X		
21	Considera usted que su profesión le abrió la puerta a nuevas oportunidades	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: BIENESTAR EMOCIONAL</b>								
22	Considera usted que ha crecido personal y profesionalmente							
23	Considera usted que puede mantener la calma aún en situaciones adversas	X		X		X		
24	Considera usted que su profesión le ha permitido desarrollar su inteligencia emocional	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
25	Considera usted que sus interacciones con sus compañeros de trabajo son adecuadas	X		X		X		
26	Considera usted que sus interacciones con los miembros de su comunidad son adecuadas	X		X		X		
27	Considera usted que sus interacciones con los miembros de su familia son adecuadas	X		X		X		
28	Considera usted que sus interacciones consigo mismo son adecuadas	X		X		X		
29	Considera usted que su profesión le ha permitido tener un carácter afable y cordial	X		X		X		
30	Considera usted que su profesión le otorga una vida emocionalmente estable	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Mg Jaime Pedro Santivañez Nateros**                      **DNI: 40711101**

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

**22...de...Octubre...del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS EXPECTATIVAS LABORALES**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: DESARROLLO PERSONAL</b>								
1	Considera usted que su profesión le permitirá ascender a cargos importantes	X		X		X		
2	Considera usted que con su profesión le otorgará una imagen ante la sociedad	X		X		X		
3	Considera usted que a mayor responsabilidad tendrá mayor autonomía	X		X		X		
4	Considera usted que su profesión le permite conciliar su vida familiar y laboral	X		X		X		
5	Considera usted que su profesión le permite realizar trabajos dinámicos y creativos	X		X		X		
6	Considera usted que su carrera le permitirá desarrollarse profesionalmente	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
7	Considera usted que su profesión le permite relacionarse con los demás	X		X		X		
8	Considera usted que su profesión le ha permitido comprender la situación de los demás	X		X		X		
9	Considera usted que su profesión le ha permitido tener un mayor contacto con el público	X		X		X		
10	Considera usted que su profesión le otorga satisfacciones que en otra profesión no las obtendría	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPENSACION</b>								
11	Considera usted que su salario se ajusta a la dedicación y horas de trabajo que realiza	X		X		X		
12	Considera usted que su profesión le facilita un rápido incremento de su poder adquisitivo	X		X		X		
13	Considera usted que las retribuciones económicas que percibe en su profesión están de acuerdo a sus responsabilidades adquiridas	X		X		X		
14	Considera usted que recibe un trato concordante con las características de su formación profesional	X		X		X		
15	Considera usted que la vida ha sido justa con sus pretensiones profesionales	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Henry Wilson Ruiz Bringas

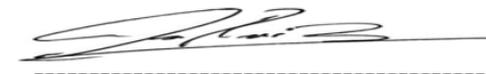
DNI: 40114879

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

28 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: BIENESTAR FISICO</b>								
16	Considera usted que su profesión le permite mantener una salud óptima	X		X		X		
17	Considera usted que su profesión le otorgará atención sanitaria adecuada	X		X		X		
18	Considera usted que su alimentación, producto de su trabajo profesional, es balanceada	X		X		X		
19	Considera usted que podría alimentarse mejor, pero sus ingresos no se lo permiten	X		X		X		
20	Considera usted que su profesión le permite disfrutar de momentos de ocio	X		X		X		
21	Considera usted que su profesión le abrió la puerta a nuevas oportunidades	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: BIENESTAR EMOCIONAL</b>								
22	Considera usted que ha crecido personal y profesionalmente							
23	Considera usted que puede mantener la calma aún en situaciones adversas	X		X		X		
24	Considera usted que su profesión le ha permitido desarrollar su inteligencia emocional	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
25	Considera usted que sus interacciones con sus compañeros de trabajo son adecuadas	X		X		X		
26	Considera usted que sus interacciones con los miembros de su comunidad son adecuadas	X		X		X		
27	Considera usted que sus interacciones con los miembros de su familia son adecuadas	X		X		X		
28	Considera usted que sus interacciones consigo mismo son adecuadas	X		X		X		
29	Considera usted que su profesión le ha permitido tener un carácter afable y cordial	X		X		X		
30	Considera usted que su profesión le otorga una vida emocionalmente estable	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguna

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Henry Wilson Ruiz Bringas

**DNI:** 40114879

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**28 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS EXPECTATIVAS LABORALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1: DESARROLLO PERSONAL</b>							
1	Considera usted que su profesión le permitirá ascender a cargos importantes	X		X		X		
2	Considera usted que con su profesión le otorgará una imagen ante la sociedad	X		X		X		
3	Considera usted que a mayor responsabilidad tendrá mayor autonomía	X		X		X		
4	Considera usted que su profesión le permite conciliar su vida familiar y laboral	X		X		X		
5	Considera usted que su profesión le permite realizar trabajos dinámicos y creativos	X		X		X		
6	Considera usted que su carrera le permitirá desarrollarse profesionalmente	X		X		X		
7	<b>DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que su profesión le permite relacionarse con los demás	X		X		X		
8	Considera usted que su profesión le ha permitido comprender la situación de los demás	X		X		X		
9	Considera usted que su profesión le ha permitido tener un mayor contacto con el público	X		X		X		
10	Considera usted que su profesión le otorga satisfacciones que en otra profesión no las obtendría	X		X		X		
11	<b>DIMENSION 3: COMPENSACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que su salario se ajusta a la dedicación y horas de trabajo que realiza	X		X		X		
12	Considera usted que su profesión le facilita un rápido incremento de su poder adquisitivo	X		X		X		
13	Considera usted que las retribuciones económicas que percibe en su profesión están de acuerdo a sus responsabilidades adquiridas	X		X		X		
14	Considera usted que recibe un trato concordante con las características de su formación profesional	X		X		X		
15	Considera usted que la vida ha sido justa con sus pretensiones profesionales	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**                      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Ramírez Lau Sandra Cecilia**                      **DNI: 18100336**

Especialidad del validador: **Asesor tesis**

**30 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: BIENESTAR FISICO</b>								
16	Considera usted que su profesión le permite mantener una salud óptima	X		X		X		
17	Considera usted que su profesión le otorgará atención sanitaria adecuada	X		X		X		
18	Considera usted que su alimentación, producto de su trabajo profesional, es balanceada	X		X		X		
19	Considera usted que podría alimentarse mejor, pero sus ingresos no se lo permiten	X		X		X		
20	Considera usted que su profesión le permite disfrutar de momentos de ocio	X		X		X		
21	Considera usted que su profesión le abrió la puerta a nuevas oportunidades	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: BIENESTAR EMOCIONAL</b>								
22	Considera usted que ha crecido personal y profesionalmente							
23	Considera usted que puede mantener la calma aún en situaciones adversas	X		X		X		
24	Considera usted que su profesión le ha permitido desarrollar su inteligencia emocional	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
25	Considera usted que sus interacciones con sus compañeros de trabajo son adecuadas	X		X		X		
26	Considera usted que sus interacciones con los miembros de su comunidad son adecuadas	X		X		X		
27	Considera usted que sus interacciones con los miembros de su familia son adecuadas	X		X		X		
28	Considera usted que sus interacciones consigo mismo son adecuadas	X		X		X		
29	Considera usted que su profesión le ha permitido tener un carácter afable y cordial	X		X		X		
30	Considera usted que su profesión le otorga una vida emocionalmente estable	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Ramírez Lau Sandra Cecilia DNI: 18100336

Especialidad del validador: Asesor tesis

30 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## Anexo 4

### Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS  
GRADO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 de octubre de 2021.

Carta P. 494-2021-UCV-EPG-SP

DR. ING

EDGAR ELISBAN BAO YALE

DIRECTOR

IESTP "LA OROYA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LEDESMA DE LA CRUZ, WILMER**; identificado(a) con DNI/CE N° 41393067 y código de matrícula N° 7002545638; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**EXPECTATIVAS LABORALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE MECATRÓNICA DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO PÚBLICO DE LA OROYA, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 5

### Análisis de fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	30

## **Anexo 6**

### **Consentimiento Informado**

#### **Estimado Participante:**

Nos encontramos realizando una investigación titulada Expectativas laborales y calidad de vida de los egresados del programa de mecatrónica de un Instituto Tecnológico Público de La Oroya, 2021, desarrollada por Wilmer Ledesma de la Cruz, en el marco de su proyecto de tipo correlacional, en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente documento tiene como finalidad hacerle conocer los detalles del estudio y solicitarle su consentimiento informado para participar en él.

#### **Antes de firmar usted reconoce que:**

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, de los costos y riesgos implicados, y del acceso a la información y resguardo de información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

#### **Nombre completo del participante:**

\_\_\_\_\_

**Correo electrónico:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Firma del colaborador**

Se deja constancia en este instante que este documento (consentimiento informado) será firmado a dos copias, quedando una de ellas en manos de la investigadora responsable y la otra copia en manos del participante.

## Anexo 7

### Ficha técnica de validadores

<b>Validador</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
Ramírez Lau, Sandra Cecilia	Doctora	Aplicable
Santivañez Nateros, Jaime Pedro	Magíster	Aplicable
Ruiz Bringas, Henry Wilson	Doctor	Aplicable

## Anexo 8

### Base de datos de cuestionarios aplicados

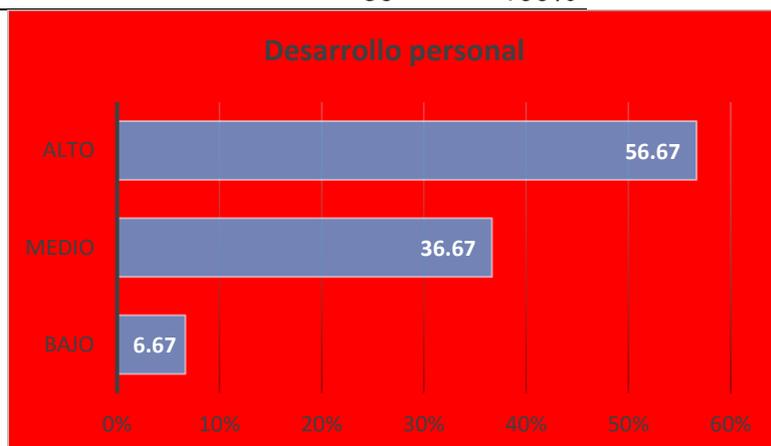
VARIABLE 1															VARIABLE 2															
ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITE M10	ITE M11	ITE M12	ITE M13	ITE M14	ITE M15	ITE M16	ITE M17	ITE M18	ITE M19	ITE M20	ITE M21	ITE M22	ITE M23	ITE M24	ITE M25	ITE M26	ITE M27	ITE M28	ITE M29	ITE M30	
1	3	4	3	4	3	5	4	1	2	1	4	1	1	3	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	
5	5	5	5	5	5	5	3	0	3	4	5	4	5	5	4	1	5	2	5	2	5	0	5	3	0	5	5	0	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	2	3	3	4	4	2	5	2	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
3	5	3	1	3	5	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	1	5	4	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
3	5	3	3	4	4	5	3	0	4	3	4	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	2	2	3	2	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	0	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	
5	2	2	2	3	4	3	2	1	2	5	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	4	3	5	4	5	4	3	3	
4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	1	1	1	1	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5		5	5	5	5	
4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	
3	1	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	

## Anexo 9

### Análisis descriptivo

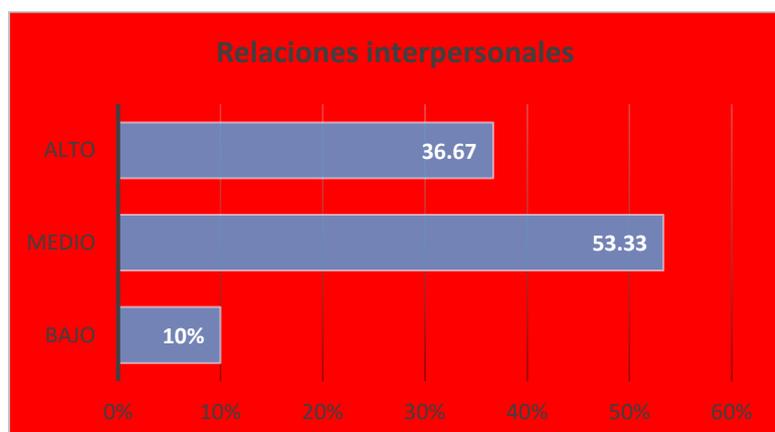
#### Desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Medio	11	36.67%
Alto	17	56.67%
Total	30	100%



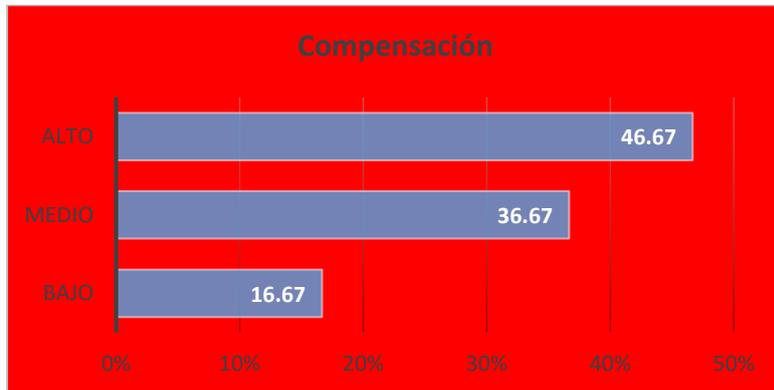
#### Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10.00%
Medio	16	53.33%
Alto	11	36.67%
Total	30	100%



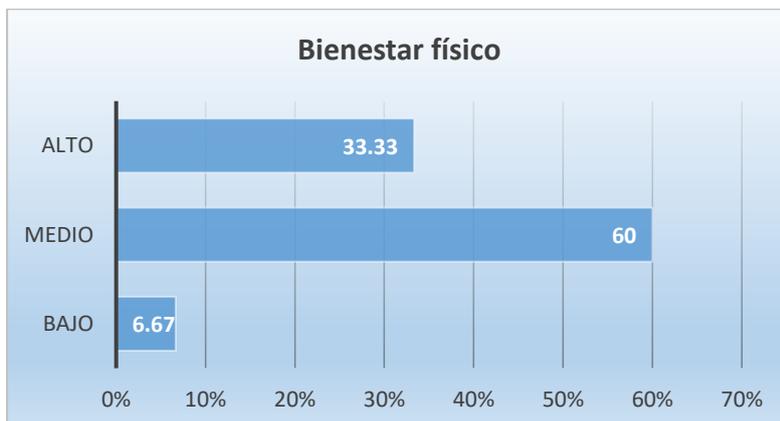
### Compensación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16.67%
Medio	11	36.67%
Alto	14	46.67%
Total	30	100%



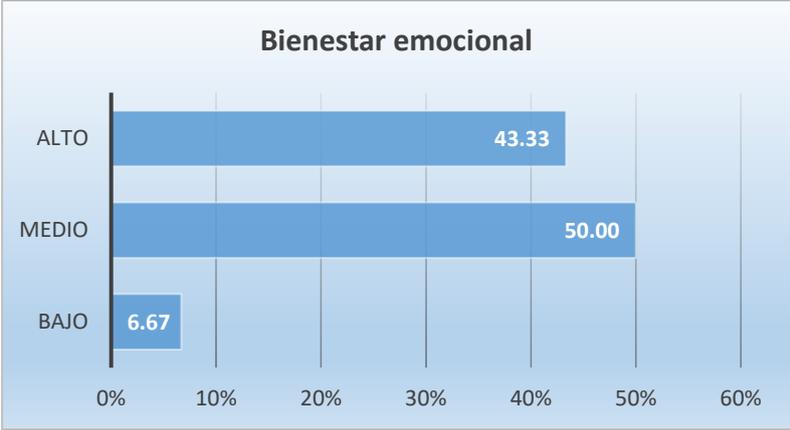
### Bienestar físico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Medio	18	60.00%
Alto	10	33.33%
Total	30	100%



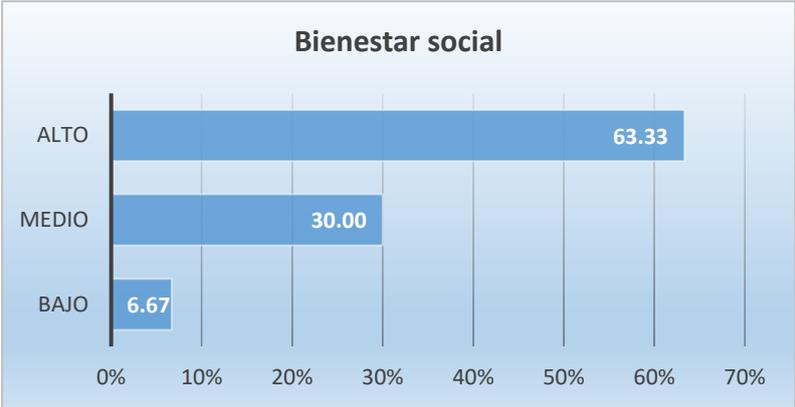
### Bienestar emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Medio	15	50.00%
Alto	13	43.33%
Total	30	100%



**Bienestar social**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Medio	9	30.00%
Alto	19	63.33%
Total	30	100%



## Anexo 10

### Prueba de normalidad

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Expectativas laborales	.108	30	,200*	.922	30	.031
Calidad de vida	.096	30	,200*	.939	30	.087

---