



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida
en el Distrito de Chaviña, en el año 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ECONOMISTA

AUTORA:

Gallegos Huamani, Cinthia (ORCID: [0000-0003-3587-0666](https://orcid.org/0000-0003-3587-0666))

ASESOR:

Mg. Pizarro Rodas, Wilder (ORCID: [0000-0002-6713-3401](https://orcid.org/0000-0002-6713-3401))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Económico

LIMA— PERÚ

2022

Dedicatoria

De manera especial a mi madre y gran apoyo Ysabel Olga Huamani Huamani, que siempre me inculcó con el ejemplo a salir adelante, a pesar de los obstáculos de la vida. Es el motivo principal de mi superación profesional y personal.

A mis amistades y familia, por su gran soporte incondicional para lograr un importante objetivo de vida: Mi Título Profesional de Economista.

Agradecimiento

A los docentes y colegas; por brindarnos sus enseñanzas y formarnos para la Carrera Profesional de Economía.

A mi asesor el Mag. Wilder Pizarro Rodas de la presente investigación, quienes me apoyaron con su amplia experiencia, conocimientos y paciencia para realizar un estudio científico para obtener mi título profesional.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	59
VI. CONCLUSIONES.....	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	68

Resumen

El trabajo de investigación presentado tuvo por objetivo general determinar la relación de la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el distrito de Chaviña, en el año 2021. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental, de alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 199 trabajadores del Programa Trabaja Perú, con una muestra de 193 de ellos. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y se hizo uso de dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados evidenciaron que existe relación estadísticamente significativa y directa entre la variable “generación de empleo del programa Trabaja Perú” (ρ Spearman = 0.388), entre la dimensión “gestión del empleo temporal” (ρ Spearman = 0.377) y entre la dimensión “promoción del empleo sostenido” (ρ Spearman = 0.354) y la variable “calidad de vida”, en el distrito de Chaviña, en el 2021.

Palabras clave: generación de empleo, calidad de vida, programa social, gestión de empleo, promoción de empleo.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between the employment generation of Programa Trabaja Perú program and the standards of living in Chaviña district, in 2021. The methodology used was quantitative, the research design was non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional. The population consisted of 199 workers of Programa Trabaja Perú program, with a sample of 193 of them. The data collection technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments. The results showed that there was a statistically significant and direct relationship between the variable "employment generation of the Programa Trabaja Perú program" (ρ Spearman = 0.388), between the dimension "management of temporary employment" (ρ Spearman = 0.377) and between the dimension "promotion of sustained employment" (ρ Spearman = 0.354) and the variable "standards of living", in Chaviña district, in 2021.

Keywords: employment generation, standard of living, social program, employment management, employment promotion.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se trata sobre temas actuales que dejan mucho que hablar, por ejemplo, la generación de empleo mediante programas sociales, siendo importante en la economía mundial, como instrumento en pro de lograr mejorías en la calidad de vida de las personas. De acuerdo a la CEPAL, existiendo algunos logros de reducir la pobreza en estos últimos años, se advierte también que América Latina y el Caribe son regiones desiguales hablando en el plano internacional. Lo cual se observa que no hay una adecuada accesibilidad a asegurar el riesgo y estar fortaleciendo los activos, resaltando el empleo y la accesibilidad a una adecuada calidad de vida. Por ello se evidencia algunos programas estatales de inclusión laboral orientando a la juventud y adultos pobres o vulnerables ofreciendo capacitación y educación laboral, nivelarse en su educación, generar empleo, apoyando a los pequeños empresarios¹. Según el anexo 3, se ve varios programas sociales para crear empleo en 10 países con empleos temporales y remuneración.

Mencionar que los programas de generar empleo en muchas ocasiones se implementan en diversos momentos de crisis económica, como sucedió en Argentina. En este país, surgió el Plan Jefas y Jefes del Hogar Desocupados (2000-2005), principalmente porque los beneficiados no lograban encontrar trabajo (CEPAL, 2019).

En el anexo 3 se ven los programas de generar empleo en América latina dirigidos por los Ministerios de Desarrollo Social con un 36,4%, o los Ministerios de Trabajo con un 27,3% y por dependencias estatales con un 18,2% respectivamente.

¹ CEPAL. Informe sobre Programas sociales de superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe (2019).

Los programas estatales se complementan con otras alternativas estatales, para facilitar la creación laboral de sus beneficiados e ir mejorando la calidad de vida. Por ejemplo, Paraguay relaciona a sus ciudadanos con el sistema de alfabetización de la juventud y adultos para alcanzar un mejor nivel educativo y con accesibilidad al servicio de salud.

En Perú la entidad pública Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, ha gestionado “Trabaja Perú”, mediante el D. S. N° 012-2011-TR y sus modificatorias, D. S. N°004-2012-TR a “Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo Trabaja Perú”, siendo su finalidad generar empleo temporal para los ciudadanos en edad de trabajar desde los 18 años, en pobreza, pobreza extrema por ciertos desastres naturales o por emergencia nacional con mano de obra no calificada. El crear empleo parte del cofinanciamiento o financiamiento de proyectos sociales y económicos, con mano de obra no calificada; o también del financiar acciones de urgente intervención. Según la tabla 1, el programa Trabaja Perú creó 478,093.00 empleos temporales durante 2011 al 2020, con una inversión Total de S/ 1, 947, 637,478. 89 millones de soles.

Tabla 1

Empleos generados por año e inversión total, por el programa Trabaja Perú

Años	Cantidad	Inversión
2011	3621	40,587,490.00
2012	55900	124,402,178.00
2013	25829	71,303,433.00
2014	36798	127,966,227.00
2015	14251	257,004,175.00
2016	43346	62,536,483.62
2017	22237	191,619,160.00
2018	23033	124,011,498.27
2019	27366	136,906,834.00
2020	225712	811,300,000.00
Total	478093	1,947,637,478.89

Nota. Obtenido del Programa Trabaja Perú - UGPPME, Lima – Perú

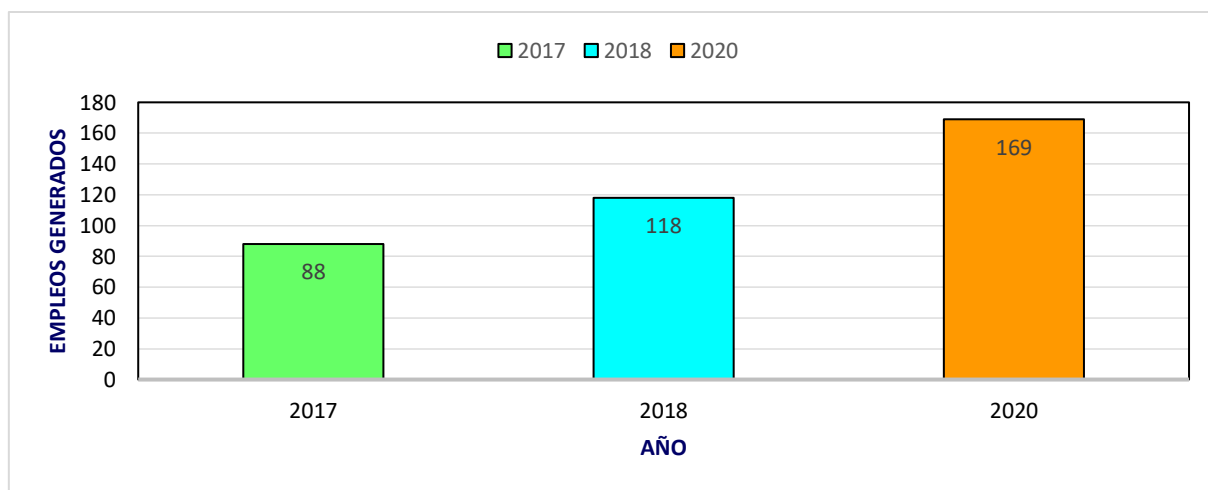
De acuerdo a la tabla 1, se aprecia que en el año 2020 se ha generado la mayor cantidad de empleo, con respecto al año anterior, de los cuales 423 beneficiarios del

programa han certificado sus competencias en el empleo coordinando con el instituti SENCICO, 14 832 beneficiarios se han afiliado al Seguro Integral de Salud². Así los beneficiarios mejoran su calidad de vida con aumento salarial, acceder a una capacitación tecnológica y con seguro social de salud integral.

Según la política nacional de empleo, Decreto Supremo N° 013-2021-TR, indica que Ayacucho es una de las regiones con mayor tasa de desempleo del 87%, por ende, con una mayor tasa de pobreza.³ El gobierno del país, mediante el programa Trabaja Perú logró generar durante el 2020 un Total de 10 413 empleos temporales en actividades de Intervención inmediata de acuerdo a la RD N° 091-2020-TP/DE⁴. La Región Ayacucho cuenta con 11 provincias y dentro de la Provincia de Lucanas se encuentra el Distrito de Chaviña, con una población de 2296 según el INEI.

Figura 1

Empleos generados en el Distrito de Chaviña



Nota. Obtenido de Programa Trabaja Perú.

La figura 1, proporciona información sobre la cantidad de empleos generados por año en el distrito de Chaviña, cabe resaltar que en el año 2019 no se gestionó ningún proyecto de inversión es por eso que no se aprecia la cantidad, también en el

² Memorial anual 2020 del Programa Social Inclusivo “Trabaja Perú”

³ Política Nacional de empleo Decreto Supremo N° 013-2021-TR

⁴ RD N° 091-2020-TP/DE se aprueba el listado de All a nivel nacional

año 2020 fue donde se generó la mayor cantidad de empleos con respecto a los años anteriores.

Las más beneficiadas son las damas (70%), colaborando con mujeres y madres solteras en condición de pobreza, las mujeres en esta localidad es la población más vulnerable, puesto que muchas veces se encuentran casos de violencia familiar, se consideran como jefas de hogar que, gracias al ingreso remunerado por el empleo generado por parte del programa, tienen la oportunidad de solventar los diversos gastos en la familia. Los beneficios que obtienen cuando trabajan en estos programas sociales mediante proyectos de inversión les permite desarrollar diferentes habilidades para los trabajos en construcción y capacitaciones técnicas, para que esta manera pueda trabajar de manera independiente y así les permite aumentar sus niveles de calidad de vida.

Para lo cual, se consideró la siguiente interrogante al problema general de la investigación: ¿Cómo se relaciona la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021?; Así mismo planteando las siguientes interrogantes a los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la gestión del empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021? y ¿Cómo se relaciona la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021?

En la justificación social; considero que es necesario desarrollar la presente investigación, ya que va a permitir conocer la relación de la generación de empleo con la calidad de vida de los ciudadanos del Distrito de Chaviña, provincias lucanas – Ayacucho. Comprender dicha influencia, permitirá desarrollar estrategias y políticas que ayuden con el bienestar de las familias del distrito de Chaviña, así mismo a nivel nacional, nos servirá como referente para tener una mayor claridad en identificar los lugares mas vulnerables y necesiten el apoyo del estado.

Una justificación práctica de la investigación, radica en que gracias a los resultados, permitirá conocer si existe relación entre las variables de estudio y de esta manera servir de base para cumplir la finalidad del programa Trabaja Perú de ir generando empleo y que haya trabajo sostenible.

La justificación metodológica, se basa, que es necesario realizar esta investigación, ya que será una referencia para futuras investigaciones que se desarrollen.

El estudio tiene como objetivo general: determinar la relación de la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021, así mismo tiene como objetivos específicos: identificar la relación de la gestión del empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021 y establecer la relación de la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

Para corroborar los objetivos del párrafo precedente, se plantea la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021. Así mismo, se plantea las siguientes hipótesis específicas: Existe relación directa entre la gestión del empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021 y Existe relación directa entre la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de buscar y recopilar información en los diferentes medios, se tomó en cuenta las siguientes investigaciones que tienen relación con las variables planteadas en el presente proyecto de investigación.

En España, Gil-Lacruz et al. (2020) examinaron la forma en que el nivel educativo de los jóvenes de un barrio urbano de la ciudad de Zaragoza (Casablanca) influye en su calidad de vida con respecto a la salud (CVRS). Se empleó una encuesta transversal entre 122 chicos y 122 chicas (entre 16 y 29 años de edad). El cuestionario incluía la siguiente información: características socioeconómicas (sexo, edad, nivel educativo, situación laboral, zona de residencia), una valoración de la salud (problemas de salud, diagnóstico y medicación en las últimas 2 semanas) y la CVRS (dimensiones WHOQOL-BREF: salud mental; salud física; relaciones sociales; y entorno). Se utilizaron ANOVA y cuatro modelos de regresión para evaluar el papel, la dirección y la intensidad del nivel educativo sobre la CVRS. Teniendo como resultado que cuanto mayor es el nivel de educación, mejor es el nivel de CVRS. El mayor impacto de la educación fue en la dimensión de salud mental, pero esta influencia fue modulada por el sexo y la zona de residencia. El valor de la interacción de la educación y la zona de residencia fue más significativo que el nivel educativo por sí solo. La CVRS de las chicas es más sensible a la educación, la condición de estudiante y la zona de residencia que la CVRS de los chicos. Se concluyó que las dimensiones de la CVRS están influidas por el nivel educativo. La influencia es mayor entre las niñas y los miembros más jóvenes de la zona más pobre del distrito. Los poderes públicos deberían contemplar el desarrollo de un sistema educativo equitativo desde el inicio del ciclo vital como estrategia de salud pública.

Núñez et al. (2020), en su artículo tuvo como objetivo exponer la evaluación de las políticas sociales implantadas en el Perú, específicamente Del Programa Pensión 65, para ver la mejora de la calidad de vida de las personas mayores en estado de vulnerabilidad. Utilizaron una metodología cualitativa, con la técnica de la observación, e instrumentos como un conversatorio a expertos en programas sociales. El análisis logró demostrar que no hubo alguna mejora en su bienestar social con la subvención

brindada, aun con una gran inversión que en tan solo cinco años logró llegar a más de 3,000 millones de soles.

Samillan (2017) El autor evalúa el impacto que ha tenido el programa Trabaja Perú en relación al mejoramiento de la calidad de vida en los beneficiarios del distrito de Picsi, durante el periodo 2014. La metodología es mixta-explicativa de diseño no experimental. La Conclusión después de haberse ejecutado las All y Proyectos con el programa ha tenido un 70% de aprobación de los encuestados y un aumento en el empleo de un 5%. Cabe resaltar que en un 80% los que accedieron a un puesto de trabajo fueron mujeres y el resto varones. También se puede ver el gran impacto ya que hubo un aumento del ingreso familiar, por lo que trabajan esposos, amigos, hermanos e hijos. Se considera que se siga ejecutando proyectos mediante estos tipos de programas sociales, porque permite acceder a un puesto de trabajo considerando requisitos flexibles (estar desempleado, tener la edad de 18 a 64 años de edad).

Mestanza y García (2016), los autores evalúan como ha sido la ejecución presupuestal del Programa Trabaja Perú y la influencia que ha tenido en el desarrollo Económico, para ello han realizado el estudio con respecto a los años 2012-2013-2014. Se va concluyendo que hubo un aumento de 5.01% la cantidad de ciudadanos empleados, promoviendo positivamente el impacto en el desarrollo socioeconómico de la región, por ende, ir mejorando su bienestar de los pobladores (muchas personas lograron tener acceso a los servicios básicos como agua, luz y deague), logrando un incremento de 19% a 21%. En consecuencia se dice que hay una relación directa y positiva entre ambas variables.

Lobato (2017), En este trabajo de investigación se encontró que existe una correlación positiva moderada entre el soporte institucional para el trabajo ($\rho = 516$, p valor = 0.001), la seguridad en el trabajo ($\rho = 469$, p valor = 0.003), integración al puesto de trabajo ($\rho = 469$, p valor = 0.002) y la satisfacción por el trabajo ($\rho = 495$, p valor = 0.002) con un trabajo articulado y organizacional de la empresa; por otro lado, se determinó la correlación es positiva alta significativa entre el bienestar logrado través del trabajo con el compromiso ($\rho = 818$, p valor = 0.000), de igual manera

sucede con el desarrollo personal del trabajador ($\rho = 736$, p valor = 0.000) y la administración del tiempo libre ($\rho = 840$, p valor = 0.000), respectivamente. Se puede decir que existe una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional de la empresa ($\rho = 823$, p valor = 0.000).

Alvarado y Nonato (2018), Tiene por objetivo si el programa juntos ha contribuido en la calidad de vida de 109 beneficiarios. El método mediante el cual se utilizó fue la prueba de correlación de Spearman. Se puede decir que si existe una relación significativa entre el Programa Social Juntos y la calidad de vida de las beneficiarias ($\rho = 0.825$, p valor = 0.000). Es importante mencionar que estos tipos de programas están destinados para las zonas geográficas de pobreza extrema, que servirá a futuras investigaciones y comparar si ah disminuido la pobreza, la calidad de vida en comparación de años anteriores, de esta manera nos permite implementar diversar soluciones a los diversos problemas que aquejan e ir mejorando las políticas económicas de un país.

Cruz (2018) El autor trata sobre si se tiene una influencia en la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores, tomando en cuenta el lugar de trabajo en un municipio. La población se conto de 446 trabajadores y la muestra por 141. Se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Se ha llegado a la conclusión de acuerdo a los resultados mostrados, que si existe una relación positiva, ya que si mejora un buen trato laboral, por lo que el estrés seria mucho menor (ρ de Spearman = 0.802, p valor = 0.000).

Martínez (2018) En este trabajo nos manifiesta que la relación de la gestión del programa con la calidad de vida es directa y muy alta, siendo el coeficiente de correlación de 0.966. Es decir a mayor aumento de la gestión del programa aumenta la calidad de vida de las personas, también llevo a la conclusión que el aumento del bienestar físico de los pobladores si aumenta, pero débilmente, esto quiere decir que el programa debe de gestionar la promoción del empleo de manera sostenible, porque la gran mayoría de un sector de la población no tiene un empleo definitivo, si no esporádicos, este hecho daría como resultado una muy buena mejora en la calidad de vida de las personas.

Silverio (2018) El autor nos habla sobre la relación entre la calidad de la vida laboral y el estrés laboral en un grupo de docentes de instituciones educativas estatales. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 docentes. Utilizo dos instrumentos (cuestionarios). El análisis evidenció correlaciones negativas y significativas de la calidad de vida laboral ($\rho = -0.398$, p valor = 0.000), y el nivel de remuneración ($\rho = -0.732$, p valor = 0.000) con el estrés laboral. Considero como parte de realizar talleres, se debería de practicar también la meditación, en tal sentido la clave no es eliminar el estrés, si no aprender a gestionarlo.

Alexander (2019) El compromiso organizacional es un acto de cumplir con lo acordado y cuidar de uno mismo como persona que se desarrolla en lo que más le gusta en cualquier lugar de trabajo o empresa, institución pública etc. El autor tuvo como enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. El estudio estaba conformada por 100 trabajadores. Llegando a la conclusión que no existe relación alguna de las variables. Las dimensiones de calidad de vida profesional respecto al apoyo directivo no existe relación entre ambas; y existe relación inversa en ambas variables dependiente e independiente (ρ de Spearman = -0.225, $p = 0.24$) y, considerando a la motivación como nula. Por ende, este trabajo de investigación tiene un impacto negativo y nos sirve para corregir los daños que generan hacia los trabajadores.

Travezaño (2020), El autor manifiesta que hoy en día la calidad de vida en el trabajo es pésimo, porque trabajan bajo presión y con horarios cambiantes, de igual manera menciona que los salarios no son el adecuado por el trabajo que realizan. El estudio fue de diseño no experimental, de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 33 enfermeros, para ello utilizo una encuesta y el instrumento el cuestionario (33 ítems). El estudio concluye que se ha tenido una relación significativa en ambas variables (ρ de Pearson = 0.589, p valor = 0.000). Considero positivo este estudio, porque se debería de tomar muchísima importancia la calidad de vida en un trabajo, ya que se considera como parte del crecimiento profesional en las personas y por ende contribuye al éxito de una empresa, institución pública etc.

Delgado (2021), en el siguiente estudio el autor trata de demostrar que tanto de eficiente son los programas sociales, si tiene una buena percepción en el bienestar diario de cada uno de los ciudadanos. Se ha tomado a 367 favorecidos, mediante el cual los resultados arrojaron que el nivel de eficiencia fueron un nivel medio. Por otro lado, se concluye que ambas variables se encuentran relacionadas (ρ de Spearman = -0.149; $p = .004$). Se resalta que la obtención de datos y toma de decisiones es importante evaluar la eficiencia técnica con herramientas econométricas. Para una mejor implementación de políticas publicas, considerando una participación entre el estado y las comunidades, a fin de mejorar las condiciones de vida, bienestar social y la lucha en la erradicación de la pobreza. En el año 2011 el gobierno tuvo como estrategia crear mas programas para contrarrestar la pobreza, esta comprobado que si se siguen generando mas trabajo con proyectos de inversión y tengan oportunidades tanto hombres como mujeres su bienestar mejoraría en gran medida, podemos decir para complementar y sea mas sostenido se les tendría que capacitar y para que tengan la oportunidad de conseguir empleo en un menor tiempo posible.

A partir de lo mencionado, rigen teorías sobre generación de empleo y calidad de vida donde el Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (2013) comenta sobre la generación de empleo que es un escenario soñado se simplifica en la idea de tener trabajo, que involucra una labor productiva, bien remunerado, donde hay protección de los derechos con condiciones de libertad, ser equitativos, brindar seguridad, tener vida digna. Una labor consiste en respetar los derechos laborales, promocionar el empleo de calidad, tener protección social y bastante diálogo social (Lin, 2011; Shi y Lv, 2011; Lin 2014).

Sobre las características de la generación de empleo se tiene a la Organización Internacional del Trabajo (2020) manifiesta las políticas públicas de empleo deben tener también medidas vinculadas con las demandas mediante políticas macroeconómicas y sectoriales. Esta situación debe contribuir al desarrollo de un escenario favorable para las empresas y negocios sostenibles en el tiempo. Bykova et al. (2019) manifestaban que las micro y pequeñas empresas (Mypes) tienen un papel importante en el contexto de una economía global integrada en varias cadenas de suministro local, regional e internacional. Cao (2016) decía que las mypes son un

vehículo para ir facilitando el incluir a los trabajadores más afectados por el mercado laboral. Al mismo tiempo, las mypes tienen déficits de trabajo formal y en varios casos operan en la economía informal. Esparza (2020), indicaba que las empresas transnacionales son los referentes de economías nacionales y regionales supuestamente vectores del cambio de los derechos fundamentales en el trabajo y de buenas condiciones de trabajo.

También sobre la generación de empleo de programas sociales como el programa Trabaja Perú se tiene al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2021) manifiesta dicho programa estatal tiene como finalidad de generar empleo temporal dirigido a la ciudadanía desde los 18 años, en una situación de vulnerabilidad por desastres naturales o emergencias, y a las damas víctimas de violencia. El programa Trabaja Perú contiene dos modalidades de intervenir: regular donde se da la reactivación económica en las zonas por el Programa a través de ejecutar proyectos de inversión o intervención inmediata intensiva en mano de obra no calificada, por lo general. Por emergencias o desastres naturales donde las condiciones de los ciudadanos damnificados no tienen temporalmente trabajo con capacidades socioeconómicas disponibles. Este programa tiene un gran impacto en el Perú, ya que en su gran mayoría de beneficiarios son mujeres de bajos recursos y en otros casos trabajan con el esposo más, lo que conlleva a un aumento de ingreso familiar y la canasta básica.

Luego, sobre la variable calidad de vida se tiene Liu et al. (2010) y a Bonilla y Trujillo (2005) manifiesta desde la economía ha establecido vías que permiten el desarrollo de un país o comunidad. Meng y Li (2013) manifiestan que la necesidad básica de alimento, vivienda, vestido, derecho de salud, educación son unos buenos criterios que ayudan a la persona en su mejoría de calidad de vida, se habla también del desarrollo humano con visión de satisfacer las necesidades, la perspectiva de la persona sobre el grado de cobertura de las necesidades.

Para Estoque (2019) el uso de “calidad de vida” ha sido, y sigue siendo, un importante tema de investigación en diversas disciplinas como la medicina, la salud, la psicología, la economía, la sociología y las ciencias ambientales. Debido a esto, la

bibliografía sobre la calidad de vida es rica y está en continuo crecimiento. Sin embargo, debido a su multidimensionalidad y nebulosidad el significado de la calidad de vida puede variar de una persona a otra en diversos contextos.

Así también, para Weismayer (2021) el término “calidad de vida” es un tema altamente interdisciplinario con una multitud de áreas de investigación relacionadas, el autor manifiesta también que es beneficioso para los investigadores disponer de una visión general de las diferentes corrientes exploradas en el campo. Además, el conocimiento de los subtópicos destacados ayuda a los investigadores a identificar los vínculos y solapamientos entre la calidad de vida y sus campos de interés. La literatura ofrece una lista de los doce temas más discutidos relacionados a la calidad de vida: 1) consumo y materialismo, 2) carácter, 3) espiritualidad, religiosidad y creencias personales, 4) desigualdad, 5) ocio y turismo, 6) calidad de vida relacionada con la salud, 7) calidad de vida laboral (CVRS), 8) infancia y adolescencia, 9) disparidad y desarrollo, 10) desorden, 11) cuestiones comunitarias y 12) calidad de vida relacionada con la salud.

Según Su et al. (2021), la calidad de vida no sólo está relacionada con el estado de su salud del individuo, sino también con su satisfacción personal. Las actividades ocupacionales se extienden a lo largo de la vida de la mayoría de las personas, y las condiciones y entornos de trabajo se han reconocido como importantes determinantes de la salud. Los diferentes grupos ocupacionales pueden experimentar diversos y diferentes problemas de salud debido a la naturaleza de sus trabajos, resultando en un rendimiento diferente entre grupos. La alta demanda de trabajo físico y las posturas de trabajo incómodas, estáticas o repetitivas pueden contribuir a una mayor incidencia de trastornos musculoesqueléticos. El trabajo por turnos está relacionado también con las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales, y el comportamiento sedentario es un factor de riesgo que puede causar la obesidad, la diabetes, etc. Además, los trabajadores masculinos y femeninos de diferentes edades pueden tener diferentes tipos de trabajo, por ejemplo, las enfermeras y los profesores son en su mayoría mujeres, mientras que los trabajadores de la construcción y los mineros son en su mayoría hombres jóvenes. Es importante saber gestionar nuestra mente a través

de las emociones, porque ayudan a resolver y enfrentar de una manera mas prudente los diversos problemas que aquejan al ser humano.

Según Michalska-Żyła y Marks-Krzyszowska (2018) la calidad de vida es una cuestión que se tiene cada vez más en cuenta como uno de los principales elementos de evaluación y comparación entre países, regiones y municipios. También figura como objetivo primordial a la hora de crear un concepto de desarrollo local o regional, ya que la búsqueda del bienestar personal y social y la satisfacción de las necesidades de las personas es la base para mejorar la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras, y constituye la esencia del concepto de desarrollo sostenible. La literatura ofrece muchos modelos utilizados para medir la calidad de vida. Algunos de ellos se basan en aspectos objetivos, otros en aspectos subjetivos. La principal diferencia es que los indicadores subjetivos miden el grado en que la forma de pensar o las impresiones de los residentes "tocan un determinado aspecto de la vida", mientras que los indicadores objetivos se basan en criterios que existen independientemente de la conciencia subjetiva de los residentes y pueden obtenerse sin examinar directamente a las personas afectadas. Para intentar aprovechar los aspectos positivos de ambos enfoques, también se proponen modelos mixtos. La investigación sobre la calidad de vida objetiva está actualmente asociada a la mejora de las herramientas de medición del bienestar económico, ampliada por algunas cuestiones sociales y medioambientales. La calidad de vida objetiva abarca el análisis de las condiciones de vida de los individuos y las comunidades en relación con las dimensiones básicas tanto de las condiciones materiales como de la seguridad existencial y medioambiental de la vida de los individuos. Las categorías que se suelen tener en cuenta son: las condiciones materiales de vida, la salud, la educación, la actividad económica, las relaciones sociales, el funcionamiento del Estado, la calidad de las infraestructuras y el medio ambiente.

El enfoque objetivo de la calidad de vida es, pues, una característica del entorno social que se evalúa independientemente de las formas en que se percibe y valora. La medición de la calidad de vida en su vertiente objetiva se lleva a cabo haciendo referencia a los datos estadísticos recogidos por diversas instituciones, que muestran las condiciones y el nivel de vida de los habitantes de regiones, ciudades o pueblos.

Sin embargo, centrarse únicamente en la dimensión objetiva de la calidad de vida reduce, en gran medida, la posibilidad de captar la imagen completa de la situación de las zonas rurales. La solución a este problema es utilizar un modelo que tenga en cuenta tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del fenómeno. Por lo tanto, un análisis exhaustivo de la calidad de vida debería incluir tanto un análisis del nivel de las condiciones de vida sobre la base de datos objetivos, como la sensación de bienestar comunicada por los propios miembros de las comunidades rurales. Medir la calidad de vida subjetiva es tan importante como medir su aspecto objetivo. Esta forma de pensar está relacionada con la descripción del objetivo del desarrollo socioeconómico en términos de satisfacción con los cambios realizados. No es de extrañar que las medidas de satisfacción más relevantes sean las evaluaciones realizadas directamente por los propios interesados. Además, algunos aspectos de la calidad de vida sólo están disponibles para el análisis en forma de evaluaciones subjetivas realizadas por los encuestados, por ejemplo, el grado de satisfacción de las necesidades superiores (Silarova et al., 2022).

El conocimiento de la percepción social de las condiciones de vida y el grado de satisfacción y los estados emocionales de la sociedad, es también de gran importancia en la planificación de acciones específicas en los ámbitos de la política social y económica. También tiene que ver mucho cuanto pone en práctica sus habilidades y capacidades el propio ser humano, como consecuencia para tener una calidad de vida sostenida (Cáceres y Ahumada, 2020).

El análisis de la dimensión subjetiva de la calidad de vida está relacionado con la medición del nivel de satisfacción del individuo con su vida, que resulta de la percepción de la propia vida dentro de un determinado sistema de valores y del funcionamiento en determinadas condiciones sociales, económicas y políticas. En este contexto, el nivel de calidad de la vida humana está atestiguado por los estados mentales que acompañan a la persona en el proceso de satisfacción de sus necesidades, que resultan de la evaluación cognitiva de las relaciones entre uno mismo y el entorno, la evaluación de los propios logros y fracasos, así como la valoración subjetiva de las posibilidades de realizar sus aspiraciones, deseos y objetivos vitales. La dimensión subjetiva de la calidad de vida es, por tanto, una

categoría fuertemente individualizada que depende en gran medida de la complejidad de las necesidades, actitudes y aspiraciones de los individuos. Es importante que el individuo tenga aspiraciones grandes y acompañada con una buena actitud estoy convencida que alcanzaría un nivel de satisfacción alta, por lo que siempre se recomienda tener una buena capacitación constante (Michalska-Żyła y Marks-Krzyszowska, 2018)

Las mediciones de la calidad de vida subjetiva se refieren a la evaluación de la vida en su conjunto y de sus ámbitos particulares. La calidad de vida subjetiva depende del grado de satisfacción de sus necesidades en ámbitos específicos de la vida de un individuo, como el matrimonio, la vida familiar, las relaciones de vecindad y amistad, la salud, el trabajo profesional, el lugar de residencia, el ocio, las condiciones de la vivienda, la formación educativa y el nivel de vida en general. La calidad de vida de un residente de una comunidad concreta debe incluir la calidad del entorno vital de su lugar de residencia. Esto se denomina "calidad de vida". Hay varias razones que explican su especial importancia. En primer lugar, el entorno vital proporciona la base para satisfacer las necesidades de los habitantes en relación con los siguientes aspectos: alimentación, vivienda, seguridad, salud, apoyo social, interacción social, etc. En segundo lugar, delimita un campo de acción que permite explotar su potencial individual, al tiempo que contrarresta la marginación, la exclusión social y el desamparo. Y, en tercer lugar, crea oportunidades de control y elección (o la falta de ellas). La calidad de vida de una comunidad territorial se manifiesta, por tanto, en los beneficios y la satisfacción con un sistema institucional eficaz (Moser et al., 2018).

La evaluación de la calidad de vida en el sistema local también incluye, junto con el nivel personal (calidad de vida individual), la evaluación de los componentes del entorno vital (infraestructuras y su accesibilidad) en cuanto a su papel en la configuración del sentimiento de satisfacción de la población. Una alta calidad de vida en el entorno local es también un activo importante para el propio municipio, ya que puede utilizarse para aumentar su competitividad en términos de competencia por nuevos residentes o inversores. Es una especie de incentivo para que uno ate su destino al sistema local. La búsqueda de la mejora/el aumento de la posición

competitiva se centra en la mejora de las condiciones y la calidad de vida mediante la creación de un entorno sociocultural y espacial favorable. Dada la intensa competencia frente a la migración hacia las zonas rurales, las autoridades municipales deben esforzarse por crear el mejor entorno no sólo para los nuevos usuarios, sino también para la satisfacción de los ya presentes. La tendencia descrita conduce a una situación en la que el papel de los factores tradicionales y mensurables a la hora de evaluar el atractivo de las distintas ciudades o regiones es asumido cada vez más por las caracterizaciones de un determinado lugar asociadas a los aspectos culturales y sociales, así como a la calidad de vida en la zona. Por lo tanto, la dimensión económica de la competitividad está muy vinculada a la dimensión social (Moser et al., 2018).

El análisis de los aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de vida permite captar la relación entre los recursos objetivos de la comunidad local y el nivel de su condición socioeconómica y el grado de satisfacción de los habitantes resultante, entre otras cosas, de su capacidad para satisfacer necesidades específicas dentro del entorno local. El examen del grado de coherencia entre la calidad de vida objetiva y subjetiva y la calidad de vida también es interesante si se tiene en cuenta que, según las investigaciones, la mejora de las condiciones existenciales no se traduce directamente en un aumento del nivel de satisfacción de los habitantes de las comunidades territoriales (Michalska-Żyła y Marks-Krzyszowska, 2018; de Maya Matallana et al., 2022).

Para Khadzhalova et al. (2021) la mejora de las condiciones materiales de vida no siempre va acompañada de un cambio en el juicio subjetivo de las personas y de mejores puntuaciones de evaluación. No se han encontrado pruebas empíricas convincentes que apoyaran la tesis de una relación directa entre el crecimiento económico de los países desarrollados y la sensación de bienestar de sus habitantes. Esta falta de correlación puede ser consecuencia del crecimiento económico relativamente más débil de los países con un alto nivel de desarrollo. En otras palabras, en los países desarrollados la dinámica del crecimiento suele ser más débil debido a su alto nivel de desarrollo ya alcanzado.

Silarova et al. (2022) manifestaban que la calidad de vida relacionada con el trabajo se ha convertido en un concepto importante a nivel internacional en diferentes profesiones, incluida la atención social a adultos, y es uno de los factores asociados a mayores tasas de retención. Además, las investigaciones demuestran que la calidad de vida relacionada con el trabajo está asociada con el bienestar físico y emocional del individuo y con los resultados organizativos y laborales, como la rotación y la calidad del trabajo. Y lo que es más importante, en la asistencia social para adultos, al igual que en la asistencia sanitaria, la calidad de vida relacionada con el trabajo está vinculada a la calidad de los servicios prestados y a los resultados relacionados con los pacientes y los usuarios de los servicios. Aunque varios estudios han examinado la calidad de vida relacionada con el trabajo en la asistencia social para adultos y en entornos similares, no hay acuerdo sobre lo que es la calidad de vida relacionada con el trabajo y, a su vez, sobre cómo debe medirse este concepto. La falta de consenso tanto en las definiciones como en la medición plantea varios retos, entre ellos la incapacidad de comparar y sintetizar las pruebas cuantitativas sobre la calidad de vida relacionada con el trabajo. Sin una comprensión clara de lo que es la calidad de vida relacionada con el trabajo y de cómo medirla, el desarrollo de cualquier intervención y recomendación al sector y a los responsables políticos sobre cómo mejorar la calidad de vida relacionada con el trabajo entre los que trabajan en la atención social a adultos sigue siendo un reto.

En cuanto a las características de la calidad de vida se tiene al Gobierno de México (2017) y Frolova y Shmeleva (2021) manifiestan que con el tiempo la calidad de vida va combinando elementos para lograr el bienestar personal y social.

Se agrupa 5 elementos principales: el bienestar físico es la salud, seguridad física; el bienestar material tiene que ver con la privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones; bienestar social donde hay relaciones interpersonales con la familia, las amistades: el desarrollo y actividad donde está la educación, productividad, contribución y bienestar emocional involucra a la autoestima, religión (Haifeng, 2009; Ivana, 2012; García, 2017; Halpin y Smith, 2017). Pero, es importante que se comprenda la respuesta a cada uno de estos elementos tiene algo de subjetividad y a

la vez es influido por factores de índole social, material, de edad, situación laboral o políticas en el sector salud (Li et al, 2014; Seng y Zeki, 2014; Ruiz, 2016).

El autor analiza mediante una compilación sobre el libro de Calidad de Vida, donde Nussbaum y Sen (premio nobel de Economía) Tratan de entender en que criterios exactamente se mide para que una persona alcance plenamente la satisfacción de sus necesidades. Donde me parece de suma importancia considerar que el estado apoye a la gente tomando en cuenta sus capacidades, hay muchos funcionamientos mas importantes para medir como el considerar la buena nutrición, que se encuentre sin alguna enfermedad, el respeto a uno mismo y el estar activo en su comunidad. Aprecio estos dos ultimo puntos porque si una persona se respeta asi misma, podrá cuidar su alimentación, su cuerpo, cumplirá sus metas trazadas e incluso valorará a sus semejantes de su comunidad. Para mejorar el bienestar de las personas es importante estudiar y comprender las tradiciones de cada país, ya que muchas veces se cae en discriminaciones y roles que tiene cada individuo, también manifiesta la igualdad entre hombres y mujeres, para que conozcan sus necesidades básica, por lo que no se puede anhelar algo que no se conoce o no consideras como algo prioritario para una persona, muchas veces se ha visto en otros países las mujeres no reciben educación porque hay mucho machismo y porque ella misma no considera importante en su vida. (Osorio Alcalde, J, C, 2016)

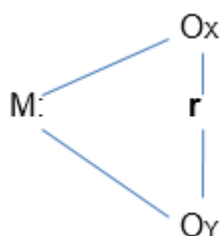
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación será tipo cuantitativo donde el acervo informativo será de las variables y a manera de diagnóstico científico cuantitativo, sin tener ninguna imposibilidad de aplicación o modificación práctica de la realidad problemática (Sánchez-Gómez et al., 2018).

El diseño de la investigación será no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Descriptivo, porque se han caracterizado las variables en estudio. Correlacional, porque el objetivo ha sido determinar el grado de relación que existe entre dos variables según su grado, midiendo cada una de ellas. Es no experimental, porque no existe manipulación de las variables investigadas. Y es transversal pues se está realizando en el presente año 2021.

Su diseño es como se esquematiza a continuación:



Dónde:

M : representa a la muestra de investigación de personas beneficiadas con el Programa Trabaja Perú

Ox, Oy : Observaciones de las variables: Generación de empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida

r : Correlación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

La variable independiente es la Generación de empleo del Programa Trabaja Perú, a continuación, se brindan las definiciones del estudio, las dimensiones, los indicadores y sus escalas de medición.

- Definición conceptual: Es un escenario soñado se simplifica en la idea de tener trabajo, que involucra una labor productiva, bien remunerado, donde hay protección

de los derechos con condiciones de libertad, ser equitativos, brindar seguridad, tener vida digna. Una labor consiste en respetar los derechos laborales, promocionar el empleo de calidad, tener protección social y bastante diálogo social (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 2013).

- Definición operacional: Para su mejor estudio la Generación de empleo del Programa Trabaja Perú tiene dos dimensiones basados en la gestión y la promoción del empleo.
- Dimensiones: son la “gestión del empleo temporal” y la “promoción del empleo sostenido”.
- Indicadores: se consideran dos indicadores por cada dimensión. Para la dimensión “gestión del empleo temporal” se desarrollan los indicadores “desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura básica” y “desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura social y económica”.
- Escala de medida: Se considerará la escala nominal con Si, A veces y Nunca.

La variable dependiente es la calidad de vida, a continuación, se brindan las definiciones del estudio, las dimensiones, los indicadores y sus escalas de medición.

- Definición conceptual: Desde la economía ha establecido vías que permiten el desarrollo de un país o comunidad. La necesidad básica de alimento, vivienda, vestido, derecho de salud, educación son aspectos relacionados con la calidad de vida se habla también del desarrollo humano con visión de satisfacer las necesidades, la perspectiva de la persona sobre el grado de cobertura de las necesidades (Bonilla y Trujillo, 2005).
- Definición operacional: Para su mejor estudio la calidad de vida tiene tres características: el bienestar de salud, bienestar material, desarrollo y actividad que buscan alcanzar las personas.
- Dimensiones: el bienestar de salud, bienestar material y desarrollo y actividad.
- Indicadores: el bienestar de salud se evidencia en seguridad física, el bienestar material se evidencia en los alimentos, vivienda, transporte. El desarrollo y actividad se evidencia en la educación y productividad.
- Escala de medición: Se considerará una escala ordinal de tres puntos Óptima, Buena y Mala

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población como se define en la literatura, la constituyen los individuos o sujetos, componentes de una determinada población conforman un conjunto que puede ser finito o también infinito y comparten características comunes entre ellos (Arias, 2020). La población en el presente estudio será de 199 personas trabajando en el Programa Trabaja Perú.

La muestra, como lo indican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la muestra no presenta una cantidad de sujetos estandarizada, por el contrario, se ve limitada tanto por los objetivos que ha planteado el estudio y por su problemática. La muestra es de 193 personas, quienes accedieron voluntariamente a colaborar con el estudio.

El muestreo, como refieren Check y Schutt (2011), el muestreo debe ser realizado si la población tiene un gran tamaño, para conseguir obtener una muestra de tamaño estadísticamente representativo. El muestreo en este estudio es no probabilístico, donde el trabajador del programa Trabaja Perú perteneciente a la población del estudio, eligió de forma voluntaria participar en la aplicación de los cuestionarios.

Criterios de Inclusión: Población Económicamente Activa del distrito de Chaviña que laboran en el programa Trabaja Perú.

Criterios de exclusión: Población Económicamente Activa del distrito de Chaviña que no labora en el programa Trabaja Perú.

La unidad de análisis es un trabajador del distrito de Chaviña, que labora en el programa Trabaja Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta para recolectar datos en grandes muestras y en un solo tiempo. La encuesta recaba las opiniones de los trabajadores involucrados en el programa Trabaja Perú durante el trabajo de campo cumpliendo los protocolos sanitarios por Covid-19.

Para los instrumentos, se considera dos cuestionarios, uno para medir la generación de empleo del programa Trabaja Perú y otra para la medición de la calidad de vida. Dichos instrumentos contienen 15 preguntas cada uno y el tiempo de aplicación dirigido hacia los trabajadores del programa Trabaja Perú será de 30 minutos por cada encuestado cumpliendo estrictamente los protocolos sanitarios por Covid-19. El cuestionario sobre generación de empleo del programa Trabaja Perú tiene las siguientes respuestas: Sí, A veces y No. Luego, el cuestionario sobre calidad de vida tiene como respuesta: Óptima, Buena y Mala.

3.5. Procedimientos

La descripción de los procedimientos realizados se menciona a continuación.

1. Serán generados los instrumentos de recolección de datos (compuestos por dos cuestionarios).
2. Se procederá con la validación de ambos instrumentos, realizado mediante un jurado preparado en el área.
3. Se aplicará los instrumentos (cuestionarios) previo permiso de los encargados responsables del programa Trabaja Perú.
4. Se recolectará la información y se la procesará para obtener tablas y figuras.
5. Se analizará la información recopilada por medio de los instrumentos de investigación ya aplicados y se realizará la interpretación de sus resultados.
6. Se procederá a redactar las respectivas conclusiones y se harán recomendaciones del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el método que se utilizará la prueba de correlación de Spearman. Se usará para ello el software SPSS versión 25.0 que permitirá realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial como corresponde.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha sido aplicada mostrando en todo momento conductas enfocadas a la buena praxis de los principios de la ética profesional y el respeto de

las buenas prácticas investigativas, dando por garantizada la autonomía de los participantes de este estudio y contando con la autorización pertinente. La investigadora ha practicado los valores como la responsabilidad, la honestidad y la integridad, desde el inicio de su redacción y obtención de datos a través de los instrumentos validados hasta la emisión de resultados y la publicación de hallazgos debidamente evidenciados.

IV. RESULTADOS

En primer lugar, el estudio presenta el análisis descriptivo, reportando los estadísticos descriptivos del estudio, iniciando por las variables demográficas y luego, para cada ítem de los instrumentos de cada cuestionario (Cuestionario sobre Generación de empleo del Programa Trabaja Perú y Cuestionario sobre Calidad de vida), se evidencian los resultados en tablas y gráficos, por correlativo de cada ítem.

La tabla 2, muestra los resultados demográficos de la edad de los participantes del estudio. En promedio, la edad de los participantes fue de 40 años, con una el valor más repetido o moda de 36 años, el mínimo de la edad de los encuestados fue 19 años y el máximo 64 años.

Tabla 2

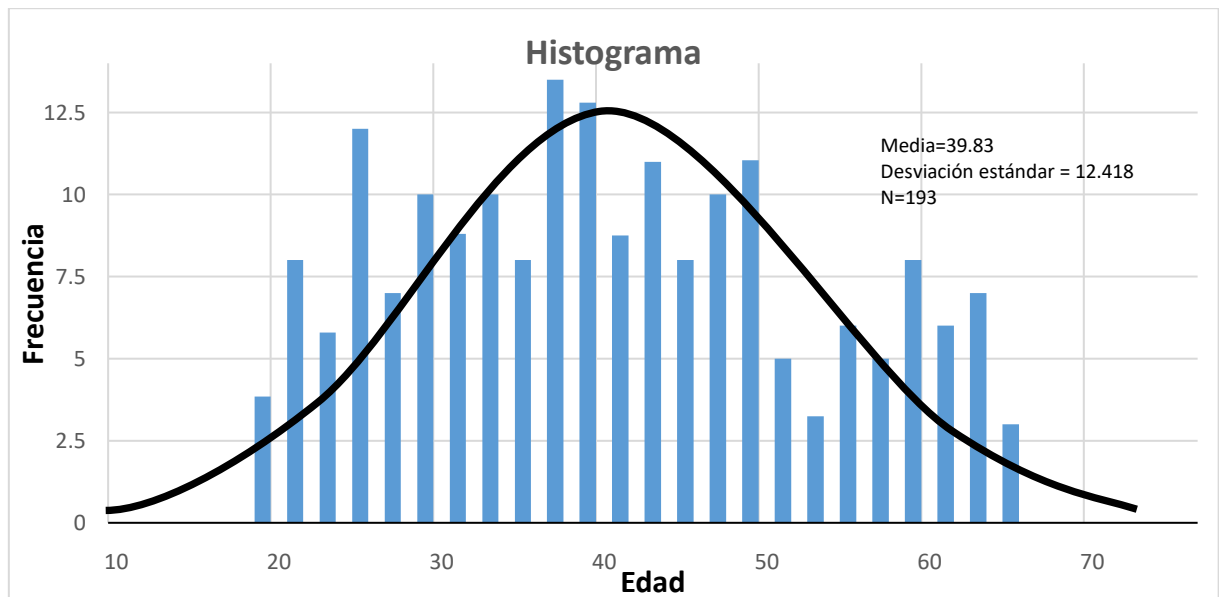
Edad de los participantes

Descriptivos	N	Media	Moda	Rango	Mínimo	Máximo
Valor	193	40	36	45	19	64

La figura 2, muestra los resultados de los descriptivos para la edad de los participantes en un histograma de frecuencia con una línea de distribución normal. Presenta la media, la desviación estándar y el tamaño muestral.

Figura 2

Edad de los participantes



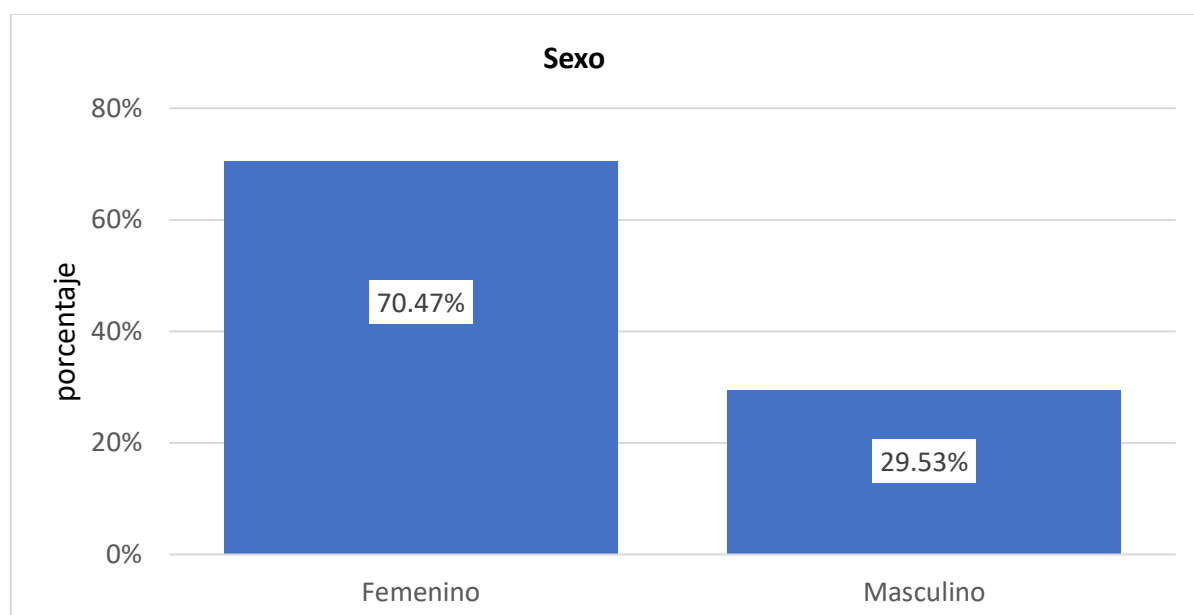
La tabla 3, muestra los principales descriptivos para el sexo de los participantes, indicando que existieron más mujeres (136; 70.5%) que hombres (57; 29.5%).

Tabla 3
Sexo

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	F	136	70,5	70,5	70,5
	M	57	29,5	29,5	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 3, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa (porcentual) del sexo de los participantes.

Figura 3
Sexo



A continuación, se presentan los resultados para el Cuestionario sobre Generación de empleo del Programa Trabaja Perú.

Con la finalidad de obtener los resultados para el primer indicador “Desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura básica” de la dimensión “Gestión del empleo temporal” se describen el ítem 1 e ítem 2.

La tabla 4, muestra los resultados para el ítem 1, evidenciando que 192 casos (99.5%) manifestaron que el programa Trabaja Perú, sí ejecuta los proyectos que su comunidad necesita realmente y que, solo un 1 caso (0.5%) manifestó que el programa a veces ejecuta los proyectos que su comunidad necesita realmente.

1. ¿El programa Trabaja Perú, ejecuta los proyectos que su comunidad necesita realmente?

Tabla 4

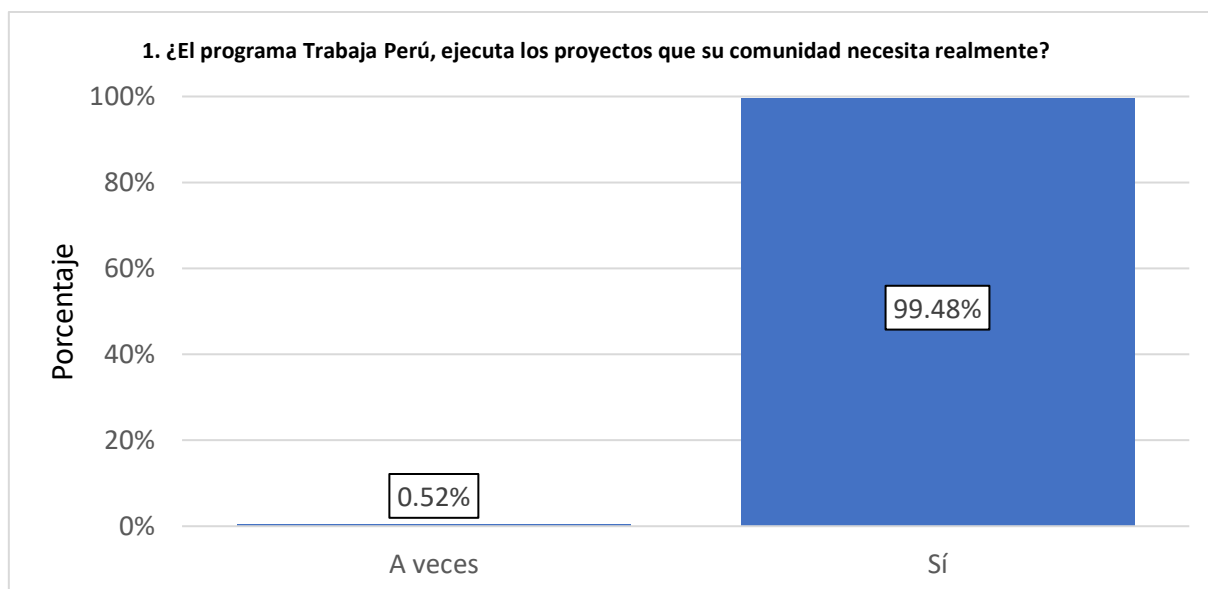
Item 1 : ¿El programa Trabaja Perú, ejecuta los proyectos que su comunidad necesita realmente?

		fi	hi	hi valido	Fi
Válido	A veces	1	,5	,5	,5
	Sí	192	99,5	99,5	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 4, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 1.

Figura 4

Ítem 1



La tabla 5, muestra los resultados para el ítem 2, evidenciando que 13 casos (6.7%) manifestaron que no les gusta trabajar en proyectos de Inversión de corta duración, 92 casos (47.7%) manifestaron que si les gusta trabajar y solo 88 casos (45.6%) manifestaron que a veces les gusta trabajar.

2. ¿Le gusta trabajar en proyectos de inversión de corta duración?

Tabla 5

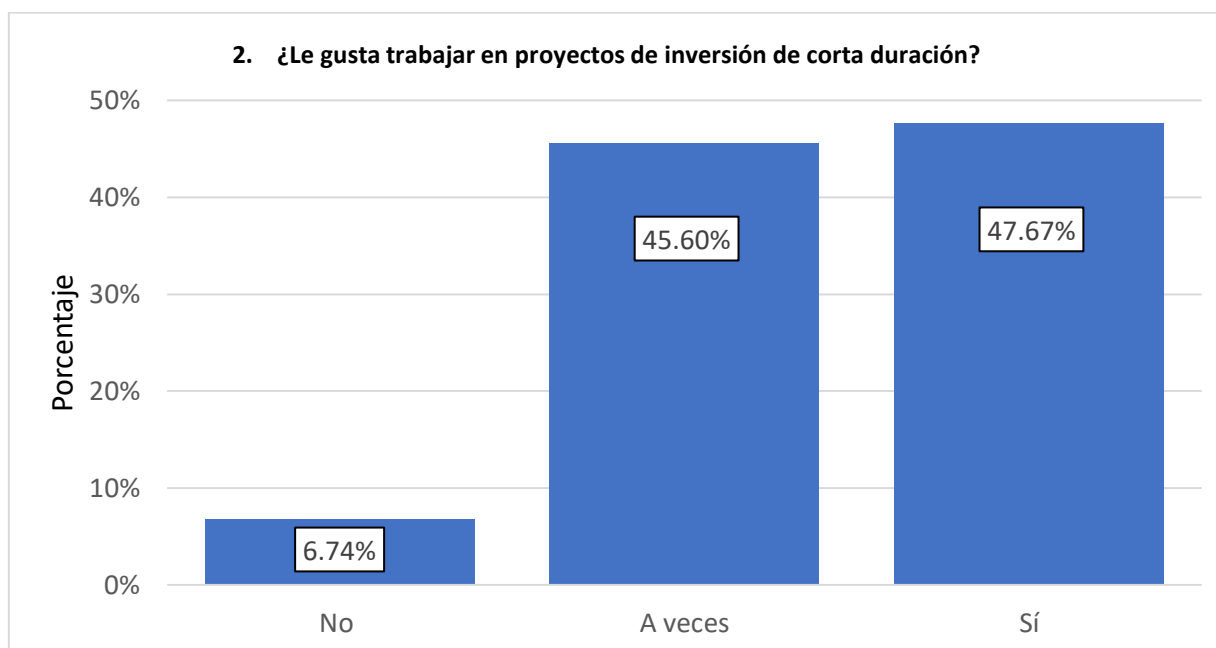
Ítem 2: ¿Le gusta trabajar en proyectos de inversión de corta duración?

	fi	hi	hi válido	Fi
Válido No	13	6,7	6,7	6,7
A veces	88	45,6	45,6	52,3
Sí	92	47,7	47,7	100,0
Totales	193	100,0	100,0	

La figura 5, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 2.

Figura 5

Ítem 2



Con la finalidad de obtener los resultados para el segundo indicador “Desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura social y económica” de la dimensión “Gestión del empleo temporal” se describen el ítem 3, ítem 4, ítem 5 e ítem 6.

La tabla 6, muestra los resultados para el ítem 3, evidenciando que 119 casos (61.7%) manifestaron que no tienen más trabajo (su nivel de empleo aumentó) con el programa Trabaja Perú, 56 casos (29%) manifestaron que sí tienen más trabajo y solo 18 casos (9.3%) manifestaron que a veces tienen más trabajo.

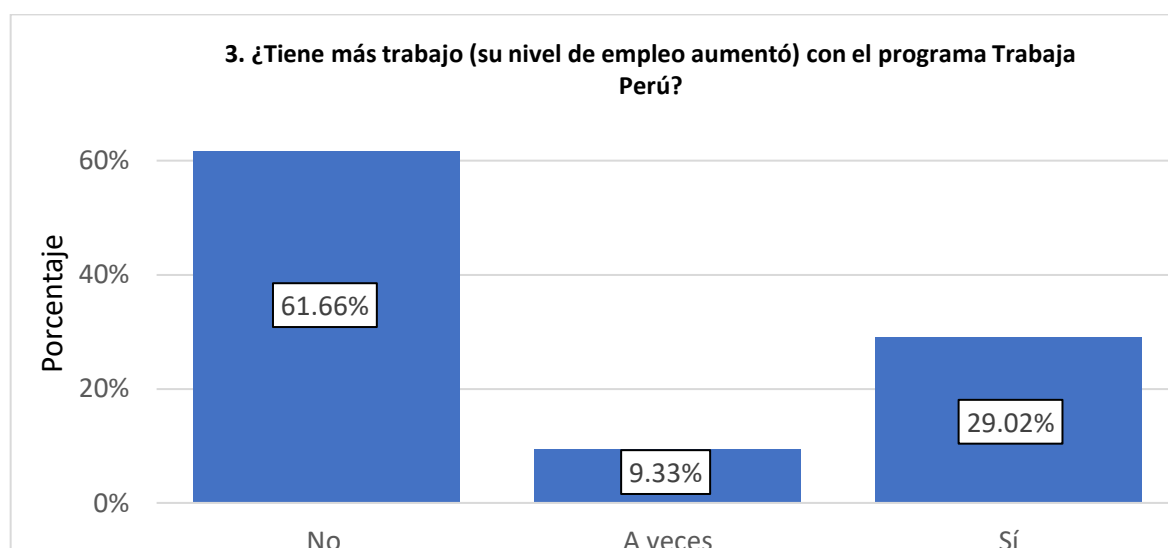
3. ¿Tiene más trabajo (su nivel de empleo aumentó) con el programa Trabaja Perú?

Tabla 6. Ítem 3: ¿Tiene más trabajo (su nivel de empleo aumentó) con el programa Trabaja Perú?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	No	119	61,7	61,7	61,7
	A veces	18	9,3	9,3	71,0
	Sí	56	29,0	29,0	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 6, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 3.

Figura 6: Ítem 3



La tabla 7, muestra los resultados para el ítem 4, evidenciando que 180 casos (93.3%) manifestaron que el programa Trabaja Perú sí le ha permitido mejorar su economía personal, 9 casos (4.7%) manifestaron que el programa Trabaja Perú a veces le ha permitido mejorar su economía personal y solo 4 casos (2.1%) manifestaron que el programa Trabaja Perú no le ha permitido mejorar su economía personal.

4. ¿El programa Trabaja Perú, le ha permitido mejorar su economía personal?

Tabla 7

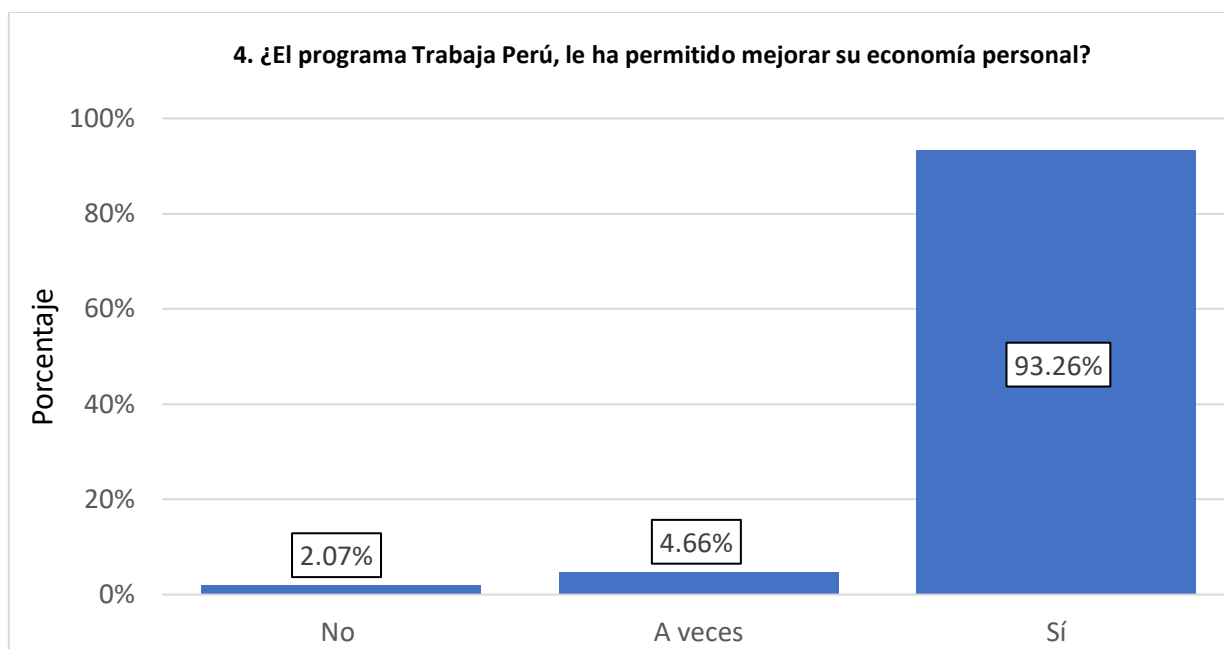
Ítem 4: ¿El programa Trabaja Perú, le ha permitido mejorar su economía personal?

	fi	hi	hi Válido	Fi
Válido No	4	2,1	2,1	2,1
A veces	9	4,7	4,7	6,7
Sí	180	93,3	93,3	100,0
Totales	193	100,0	100,0	

La figura 7, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 4.

Figura 7

Ítem 4



La tabla 8, muestra los resultados para el ítem 5, evidenciando que 187 casos (96.9%) manifestaron que el programa Trabaja Perú sí le ha permitido mejorar su economía familiar, y solo 6 casos (3.1%) manifestaron que el programa Trabaja Perú no le ha permitido mejorar su economía familiar.

5. ¿El programa Trabaja Perú, le ha permitido mejorar su economía familiar?

Tabla 8

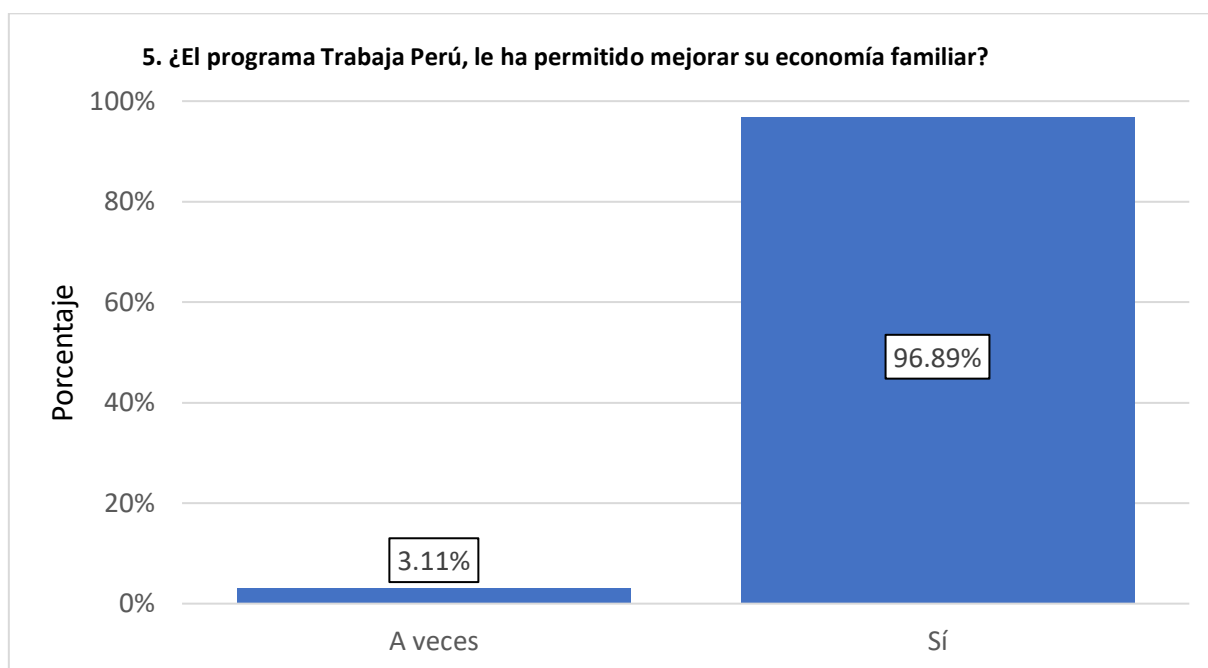
Ítem 5: ¿El programa Trabaja Perú, le ha permitido mejorar su economía familiar?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	A veces	6	3,1	3,1	3,1
	Sí	187	96,9	96,9	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 8, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 5.

Figura 8

Ítem 5



La tabla 9, muestra los resultados para el ítem 6, evidenciando que 45 casos (23.3%) manifestaron que sí están de acuerdo con los pagos del programa Trabaja Perú (cantidad de dinero que gana), 62 casos (32.1%) manifestaron que a veces están de acuerdo con los pagos del programa Trabaja Perú y la mayoría, 86 casos (44.6%) manifestaron que no están de acuerdo con los pagos.

6. ¿Esta de acuerdo con los pagos del programa Trabaja Perú (cantidad de dinero que gana)?

Tabla 9

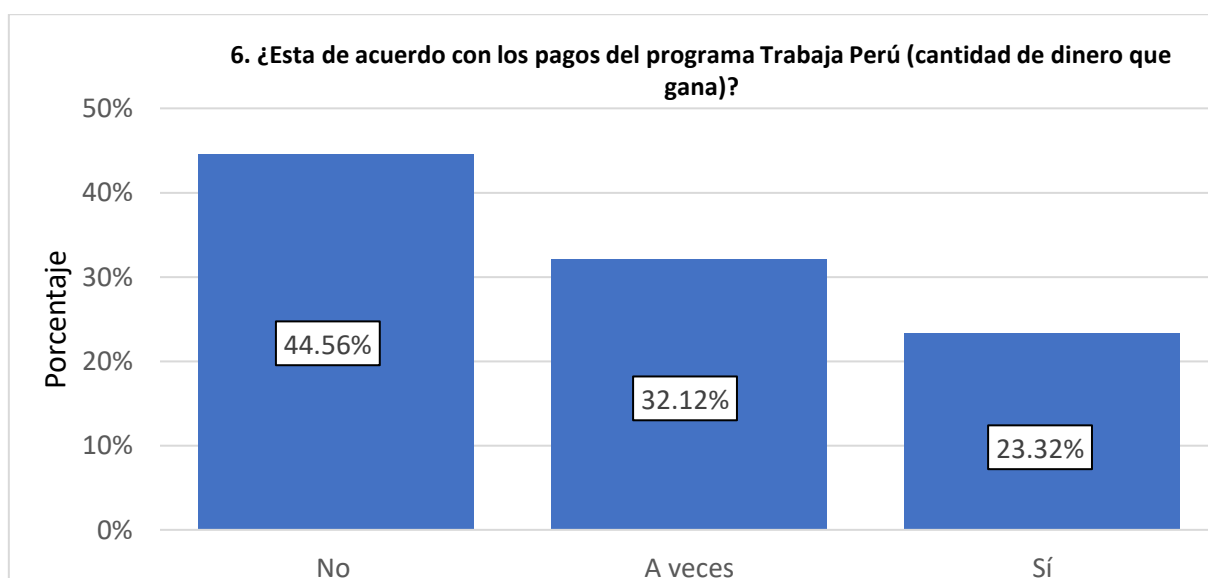
Ítem 6: ¿Esta de acuerdo con los pagos del programa Trabaja Perú (cantidad de dinero que gana)?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	No	86	44,6	44,6	44,6
	A veces	62	32,1	32,1	76,7
	Sí	45	23,3	23,3	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 9, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 6.

Figura 9

Ítem 6



Con la finalidad de obtener los resultados para el primer indicador “Transferencia de los beneficiarios de los proyectos generadores de empleo temporal a los Programas Laborales” de la dimensión “Promoción del empleo sostenido” se describen el ítem 7, ítem 8, ítem 9, ítem 10, ítem 11 e ítem 12.

La tabla 10, muestra los resultados para el ítem 7, evidenciando que 63 casos (32.6%) manifestaron que sí sienten que el programa Trabaja Perú, se ha convertido en una fuente de empleo constante y confiable, 126 casos (65.3%) manifestaron que a veces lo sienten, y solo 4 casos (2.1%) no lo sienten.

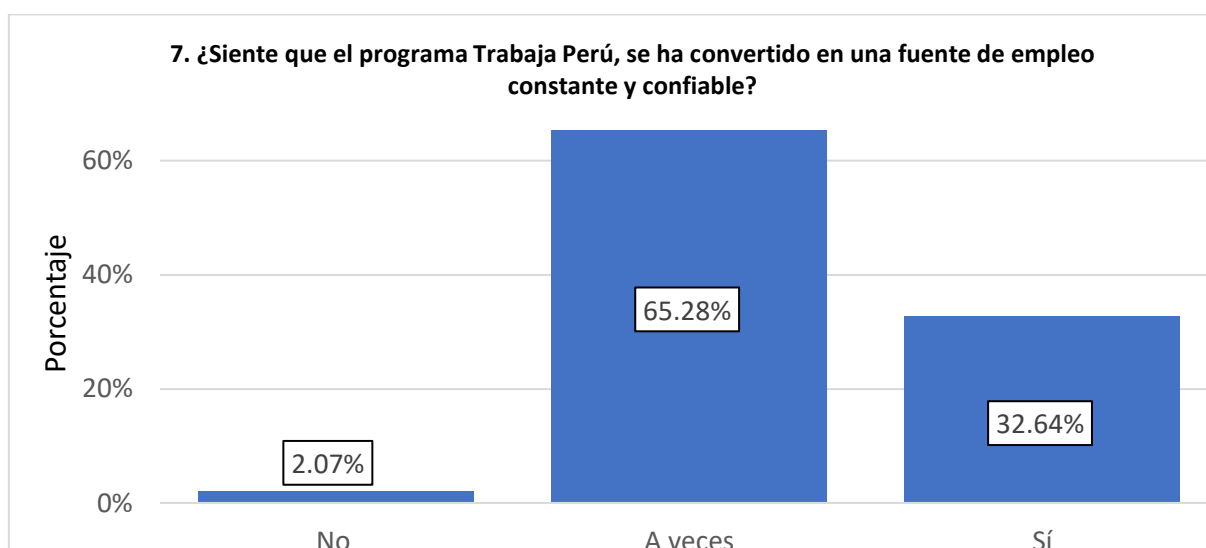
7. ¿Siente que el programa Trabaja Perú, se ha convertido en una fuente de empleo constante y confiable?

Tabla 10. Ítem 7: ¿Siente que el programa Trabaja Perú, se ha convertido en una fuente de empleo constante y confiable?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	No	4	2,1	2,1	2,1
	A veces	126	65,3	65,3	67,4
	Sí	63	32,6	32,6	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 10, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 7.

Figura 10: Ítem 7



La tabla 11, muestra los resultados para el ítem 8, evidenciando que 191 casos (99%) manifestaron que el programa sí les brinda las facilidades para que usted pueda obtener trabajo en cualquier obra o proyecto, 2 casos (1%) manifestaron que el programa a veces les brinda facilidades.

8. ¿El programa le brinda las facilidades para que usted pueda obtener trabajo en cualquier obra o proyecto?

Tabla 11

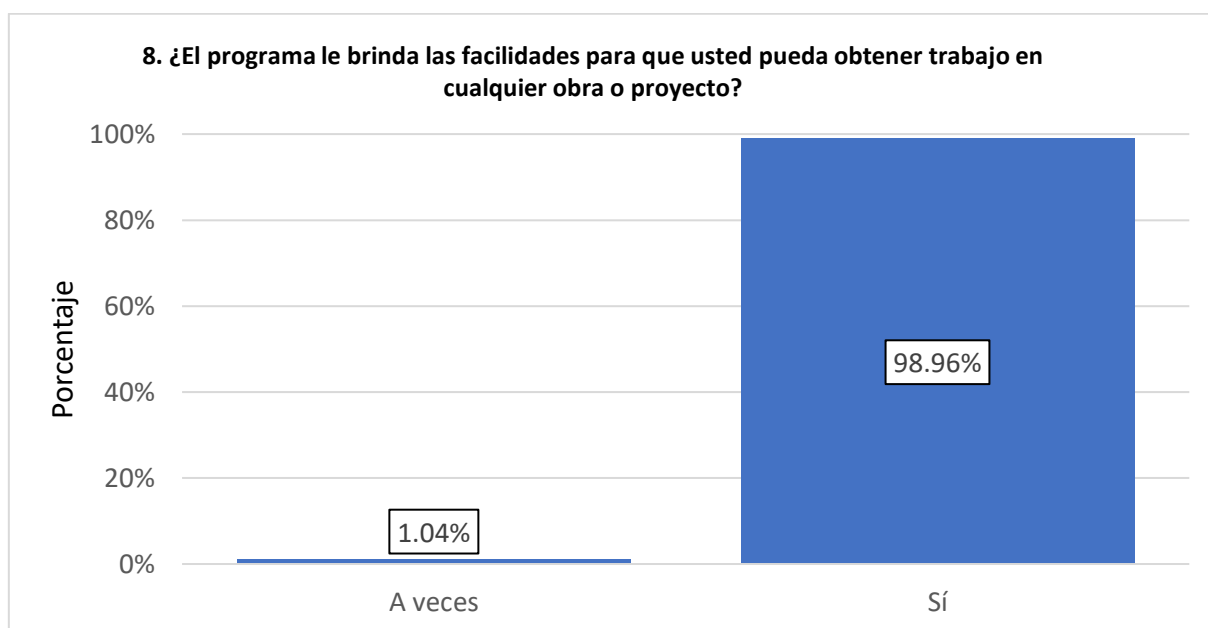
Ítem 8: ¿El programa le brinda las facilidades para que usted pueda obtener trabajo en cualquier obra o proyecto?

	fi	hi	hi Válido	Fi
Válido A veces	2	1,0	1,0	1,0
Sí	191	99,0	99,0	100,0
Totales	193	100,0	100,0	

La figura 11, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 3.

Figura 11

Ítem 8



La tabla 12, muestra los resultados para el ítem 9, evidenciando que 192 casos (99.5%) manifestaron que sí recomendarían a sus familiares o amigos para que trabajen en los proyectos del programa y solo 1 caso (0.5%) manifestaron no lo recomendarían.

9. ¿Recomendaría a sus familiares o amigos para que trabajen en los proyectos del programa?

Tabla 12

Ítem 9: ¿Recomendaría a sus familiares o amigos para que trabajen en los proyectos del programa?

	fi	hi	hi Válido	Fi
Válido A veces	1	,5	,5	,5
Sí	192	99,5	99,5	100,0
Totales	193	100,0	100,0	

La figura 12, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 9.

Figura 12

Ítem 9



La tabla 13, muestra los resultados para el ítem 10, evidenciando que 142 casos (73.6%) manifestaron que sí tienen familiares o amigos que ya trabajan o han trabajado para el programa, 46 casos (23.8%) manifestaron que a veces los tienen y solo 5 casos (2.6%) manifestaron que no los tienen.

10. ¿Tiene familiares o amigos que ya trabajan o han trabajado para el programa?

Tabla 13

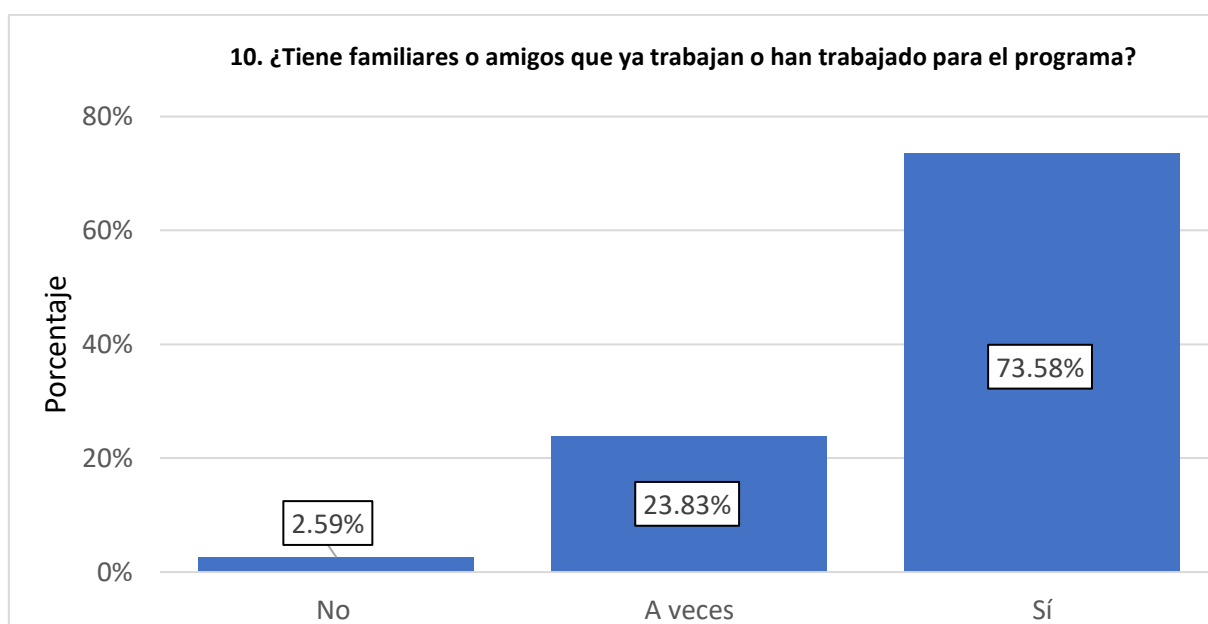
Ítem 10: ¿Tiene familiares o amigos que ya trabajan o han trabajado para el programa?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	No	5	2,6	2,6	2,6
	A veces	46	23,8	23,8	26,4
	Sí	142	73,6	73,6	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 13, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 10.

Figura 13

Ítem 10



La tabla 14, muestra los resultados para el ítem 11, evidenciando que 187 casos (96.9%) manifestaron que sí preferirían trabajar en proyectos de larga duración, y solo 6 casos (3.1%) manifestaron que a veces preferirían trabajar en ellos.

11. ¿Preferiría trabajar en proyectos de larga duración?

Tabla 14

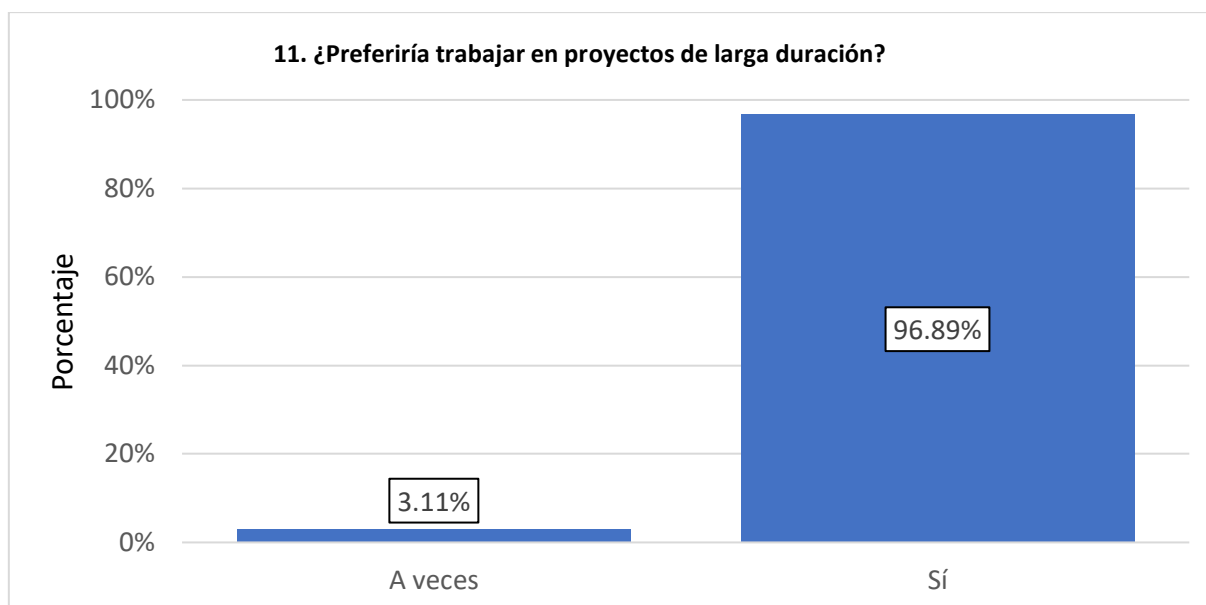
Ítem 11: ¿Preferiría trabajar en proyectos de larga duración?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	A veces	6	3,1	3,1	3,1
	Sí	187	96,9	96,9	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 14, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 11.

Figura 14

Ítem 11



La tabla 15, muestra los resultados para el ítem 12, evidenciando que 188 casos (97.4%) manifestaron que el programa sí satisface sus expectativas de trabajo, y solo 5 casos (2.6%) manifestaron que el programa a veces satisface sus expectativas de trabajo.

12. En general, ¿El programa satisface sus expectativas de trabajo?

Tabla 15

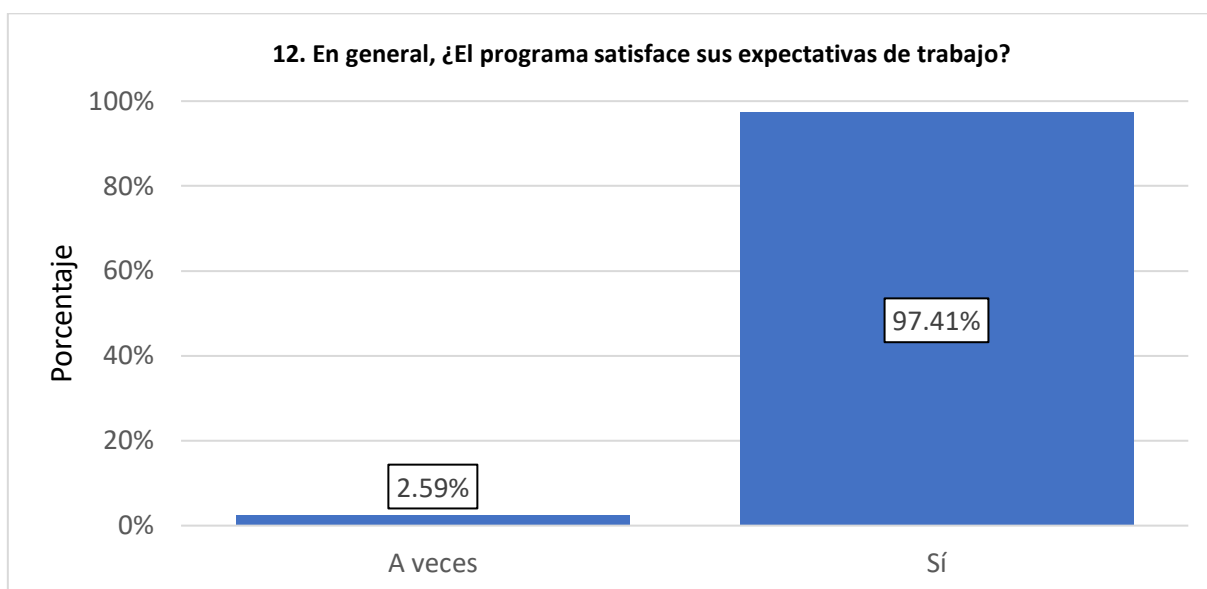
Ítem 12: En general, ¿El programa satisface sus expectativas de trabajo?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	A veces	5	2,6	2,6	2,6
	Sí	188	97,4	97,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 14, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 12.

Figura 15

Ítem 12



Con la finalidad de obtener los resultados para el segundo indicador “Inserción al mercado laboral formal o en el autoempleo” de la dimensión “Promoción del empleo sostenido” se describen el ítem 13 e ítem 14.

La tabla 16, muestra los resultados para el ítem 13, evidenciando que 190 casos (98.4%) manifestaron que sí han pensado en emprender o en autoemplearse, y solo 3 casos (1.6%) manifestaron que a veces lo han pensado.

13. ¿Ha pensado en emprender o en autoemplearse?

Tabla 16

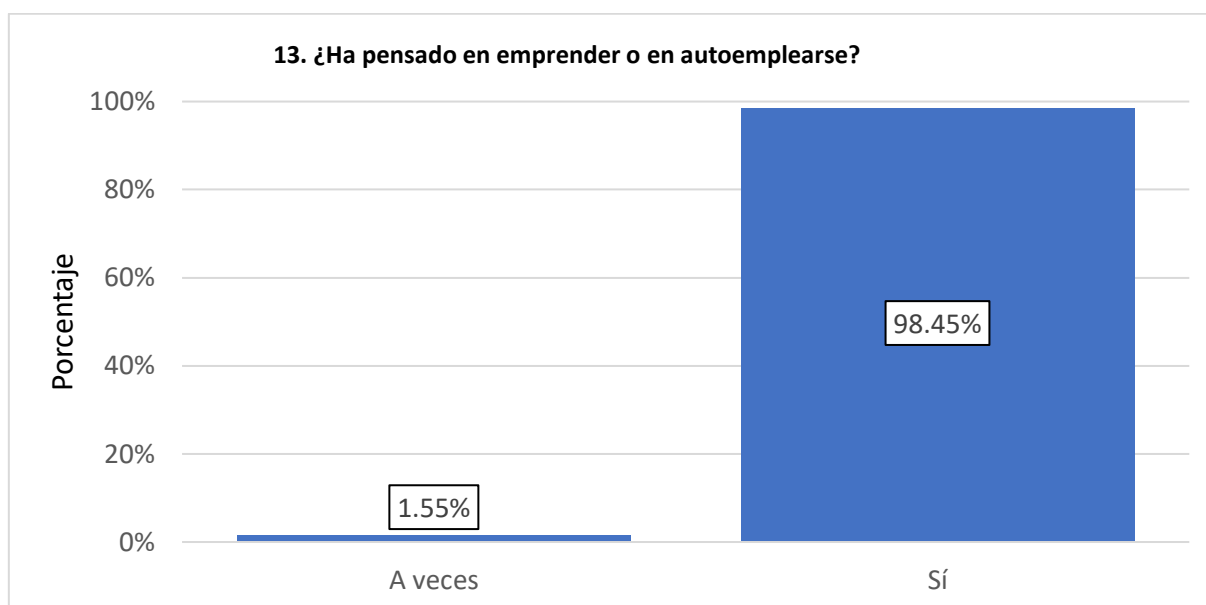
Ítem 13: ¿Ha pensado en emprender o en autoemplearse?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	A veces	3	1,6	1,6	1,6
	Sí	190	98,4	98,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 16, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 13.

Figura 16

Ítem 13



La tabla 17, muestra los resultados para el ítem 14, evidenciando que 186 casos (96.4%) manifestaron que sí considera que su emprendimiento o autoempleo sería en general exitoso, y solo 7 casos (3.6%) manifestaron que a veces lo sería.

14. ¿Considera que su emprendimiento o autoempleo sería en general, exitoso?

Tabla 17

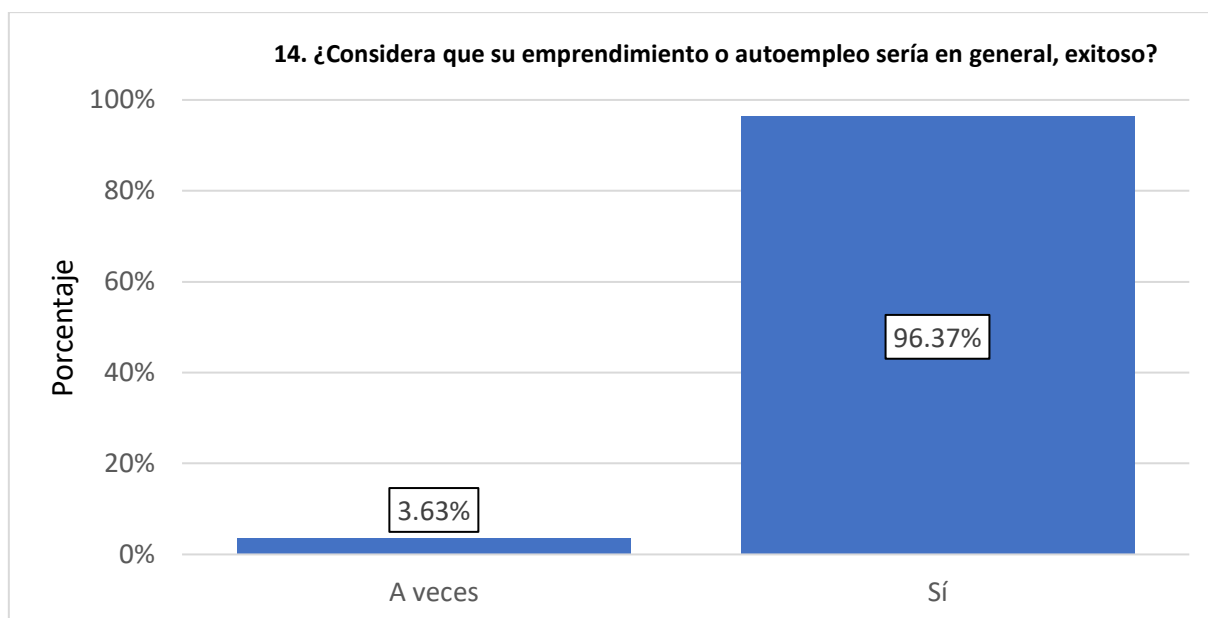
Ítem 14: ¿Considera que su emprendimiento o autoempleo sería en general, exitoso?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	A veces	7	3,6	3,6	3,6
	Sí	186	96,4	96,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 17, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 14.

Figura 17

Ítem 14



A continuación, se presentan los ítems del Cuestionario sobre Calidad de vida.

Con la finalidad de obtener los resultados para el indicador “Integridad física” de la dimensión “Bienestar de salud” se describen el ítem 1, ítem 2, ítem 3 e ítem 4.

La tabla 18, muestra los resultados para el ítem 1, evidenciando que 189 casos (97.9%) manifestaron que su estado de salud es bueno, frente a 3 casos (1.6%) que indicaron que su estado de salud es óptimo y, finalmente, solo 1 caso (0.5%) que manifestó que su estado de salud es malo.

1. ¿Considera que su estado de salud es?

Tabla 18

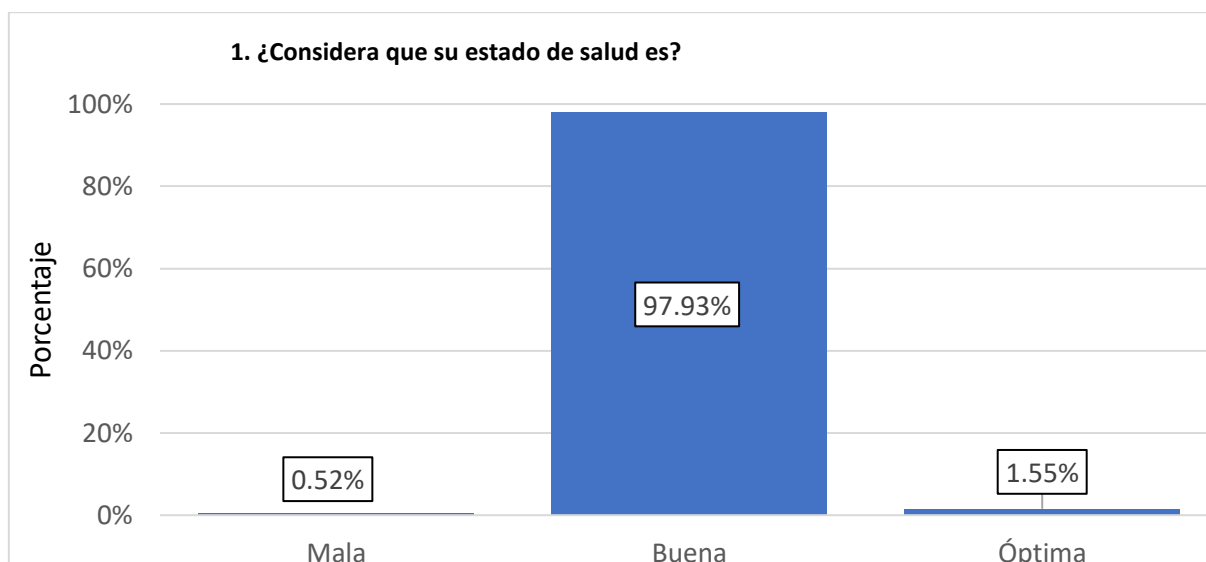
1. *Ítem 1: ¿Considera que su estado de salud es?*

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	1	,5	,5	,5
	Buena	189	97,9	97,9	98,4
	Óptima	3	1,6	1,6	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 18, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 1.

Figura 18

Ítem 1



La tabla 19, muestra los resultados para el ítem 2, evidenciando que 189 casos (97.9%) manifestaron que el estado de salud de sus familiares es bueno, frente a 3 casos (1.6%) que indicaron que el estado de salud de sus familiares es óptimo y, finalmente, solo 1 caso (0.5%) que manifestó el estado de salud es malo.

2. ¿La salud de sus familiares es?

Tabla 19

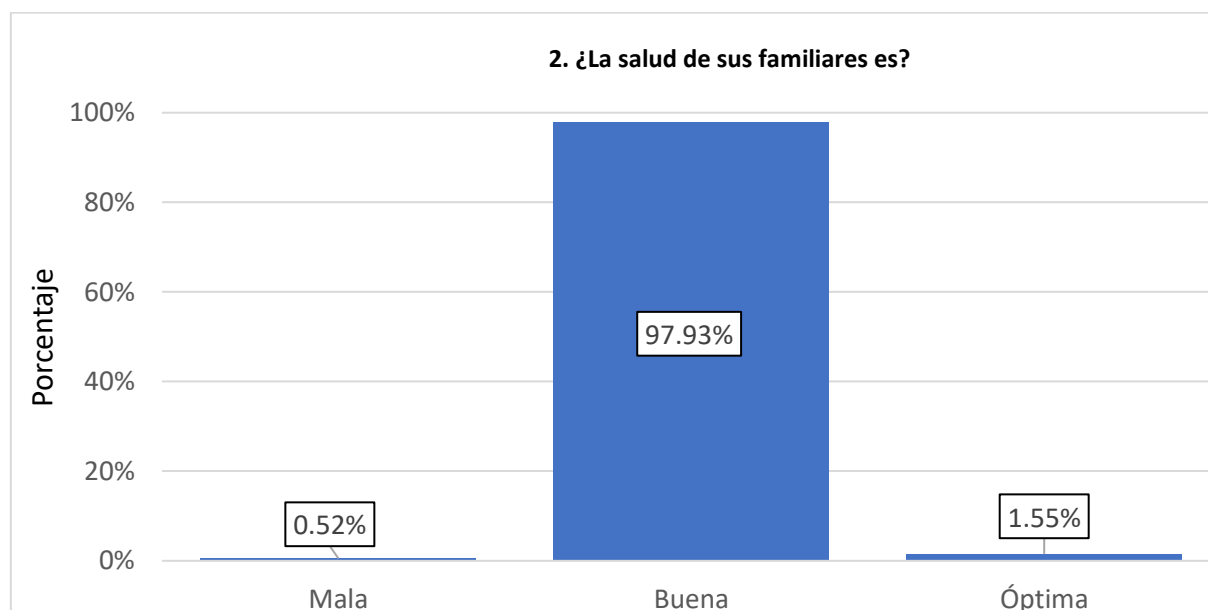
Ítem 2: ¿La salud de sus familiares es?

		fi	hi	hi Válido	Fi
válido	Mala	1	,5	,5	,5
	Buena	189	97,9	97,9	98,4
	Óptima	3	1,6	1,6	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 19, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 2.

Figura 19

Ítem 2



La tabla 20, muestra los resultados para el ítem 3, evidenciando que 190 casos (98.4%) manifestaron que la frecuencia de atención médica debido a alguna enfermedad ha sido buena, frente a 3 casos (1.6%) que indicaron que la frecuencia de atención médica debido a alguna enfermedad ha sido mala.

3. ¿La frecuencia de atención médica debido a alguna enfermedad ha sido?

Tabla 20

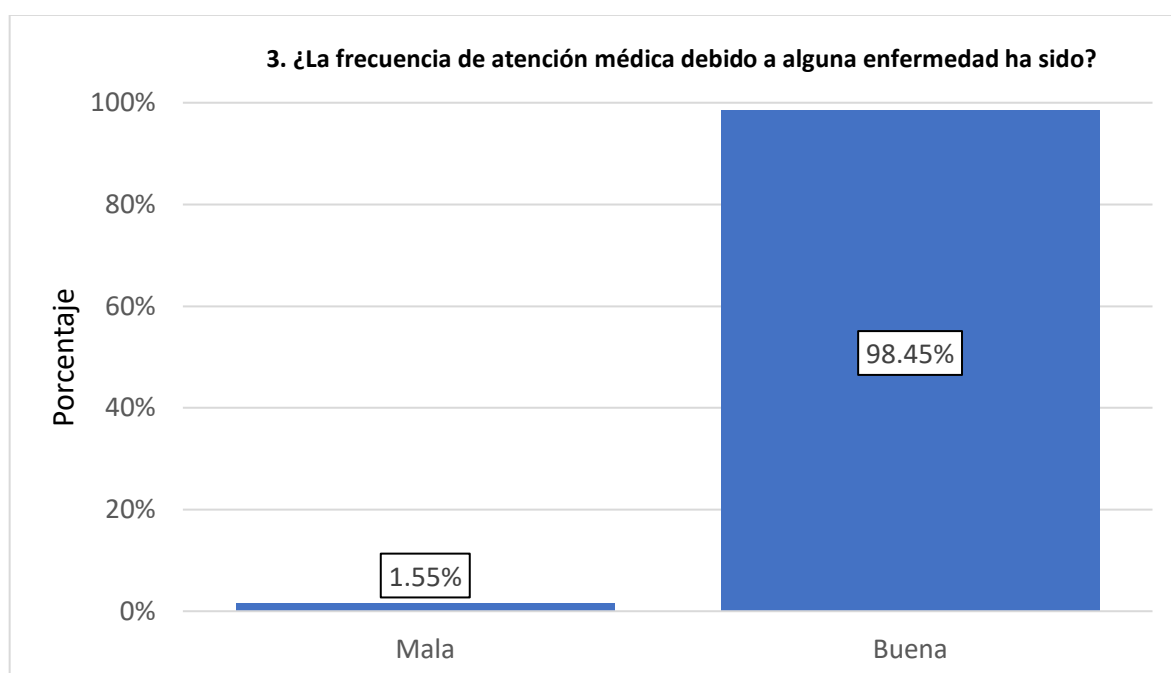
Ítem 3: ¿La frecuencia de atención médica debido a alguna enfermedad ha sido?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	3	1,6	1,6	1,6
	Buena	190	98,4	98,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 20, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 3.

Figura 20

Ítem 3



La tabla 21, muestra los resultados para el ítem 4, evidenciando que 190 casos (98.4%) manifestaron que la recuperación de su salud, después de haber tenido algún padecimiento ha sido buena, frente a 3 casos (1.6%) que indicaron que la recuperación de su salud, después de haber tenido algún padecimiento ha sido mala.

4. ¿La recuperación de su salud, después de haber tenido algún padecimiento ha sido?

Tabla 21

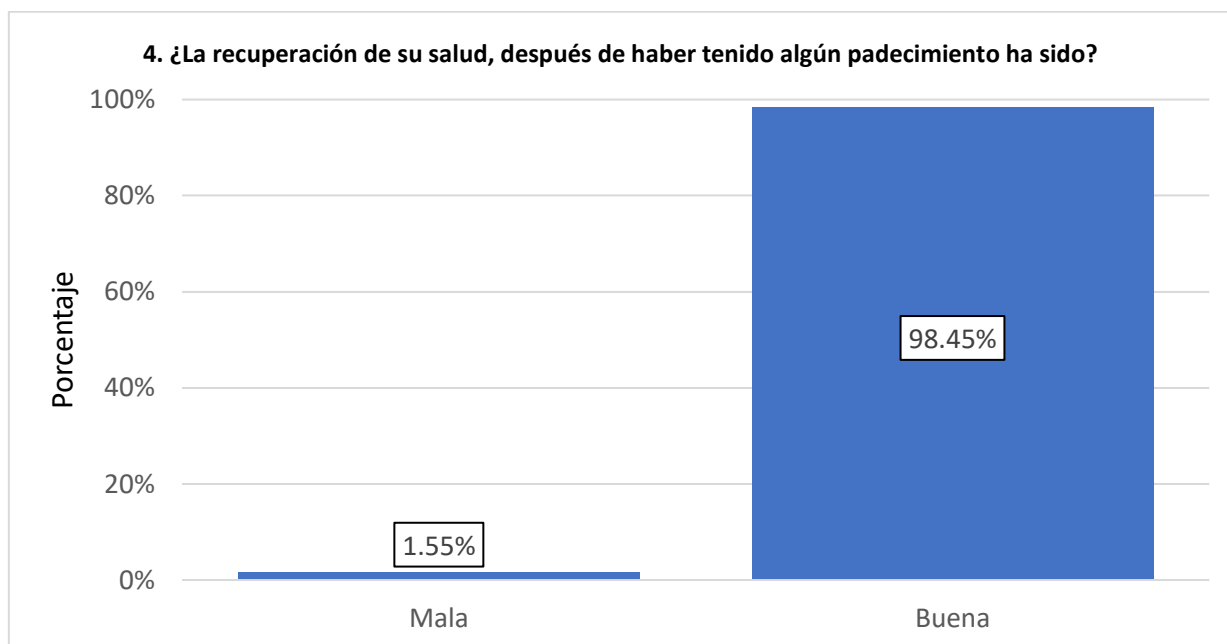
Ítem 4: ¿La recuperación de su salud, después de haber tenido algún padecimiento ha sido?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	3	1,6	1,6	1,6
	Buena	190	98,4	98,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 21, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 4.

Figura 21

Ítem 4



Con la finalidad de obtener los resultados para el primer indicador “Alimentos” de la dimensión “Bienestar material” se describen el ítem 5 e ítem 6.

La tabla 22, muestra los resultados para el ítem 5, evidenciando que 191 casos (99%) manifestaron que económicamente, su alimentación mensual, le rinde de forma buena, frente a 2 casos (1%) que indicaron que económicamente, su alimentación mensual, le rinde de forma mala.

5. ¿Económicamente, su alimentación mensual, le rinde de forma...?

Tabla 22

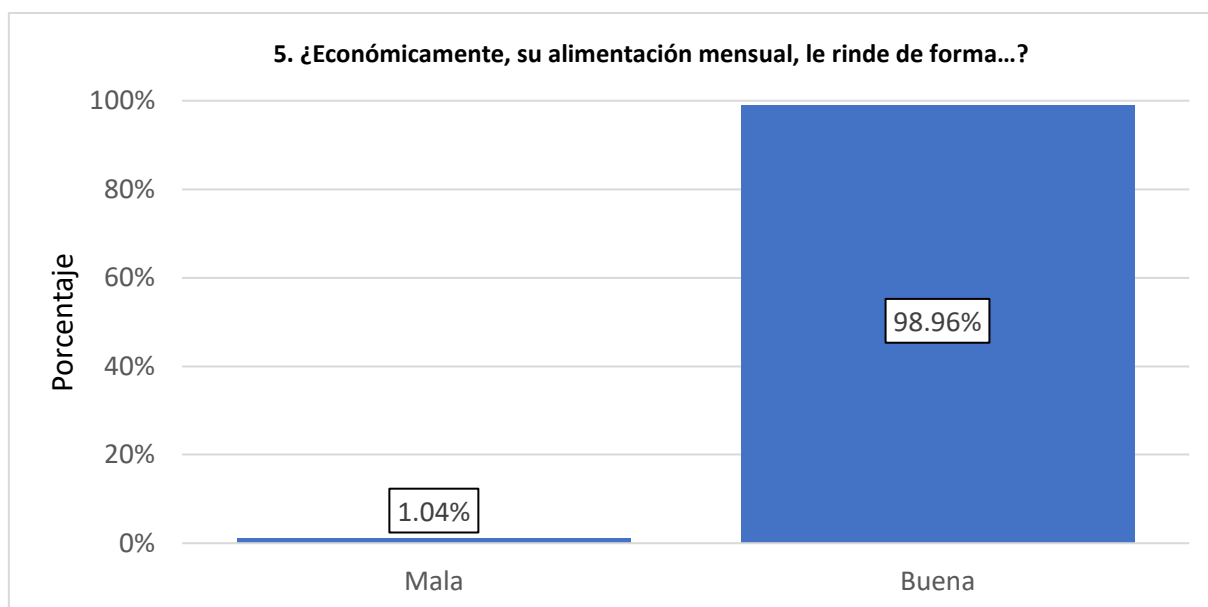
Ítem 5: ¿Económicamente, su alimentación mensual, le rinde de forma?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	2	1,0	1,0	1,0
	Buena	191	99,0	99,0	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 22, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 5.

Figura 22

Ítem 5



La tabla 23, muestra los resultados para el ítem 6, evidenciando que 190 casos (98.4%) manifestaron que consideran que su nivel de consumo de alimentos saludables/naturales es bueno, frente a 2 casos (1%) que indicaron que su nivel de consumo de alimentos saludables/naturales es malo, así mismo, solo se reportó 1 caso (0.5%) que consideró que su nivel de consumo de alimentos saludables/naturales es óptimo.

6. ¿Considera que su nivel de consumo de alimentos saludables/naturales es?

Tabla 23

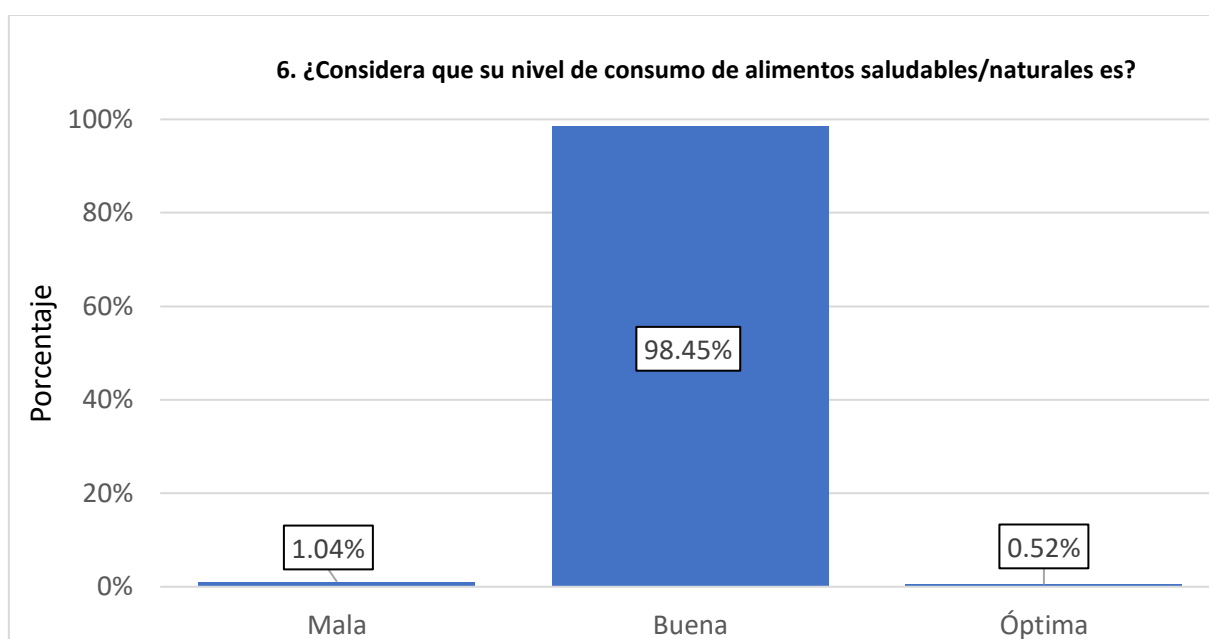
Ítem 6: ¿Considera que su nivel de consumo de alimentos saludables/naturales es?

	fi	hi	hi Válido	Fi
Válido Mala	2	1,0	1,0	1,0
Buena	190	98,4	98,4	99,5
Óptima	1	,5	,5	100,0
Totales	193	100,0	100,0	

La figura 23, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 6.

Figura 23

Ítem 6



Con la finalidad de obtener los resultados para el segundo indicador “Vivienda” de la dimensión “Bienestar material” se describen el ítem 7 e ítem 8.

La tabla 24, muestra los resultados para el ítem 7, evidenciando que en el Total de los casos (193) los encuestados manifestaron que consideran que la vivienda donde habitan es buena.

7. ¿La vivienda donde habita es?

Tabla 24

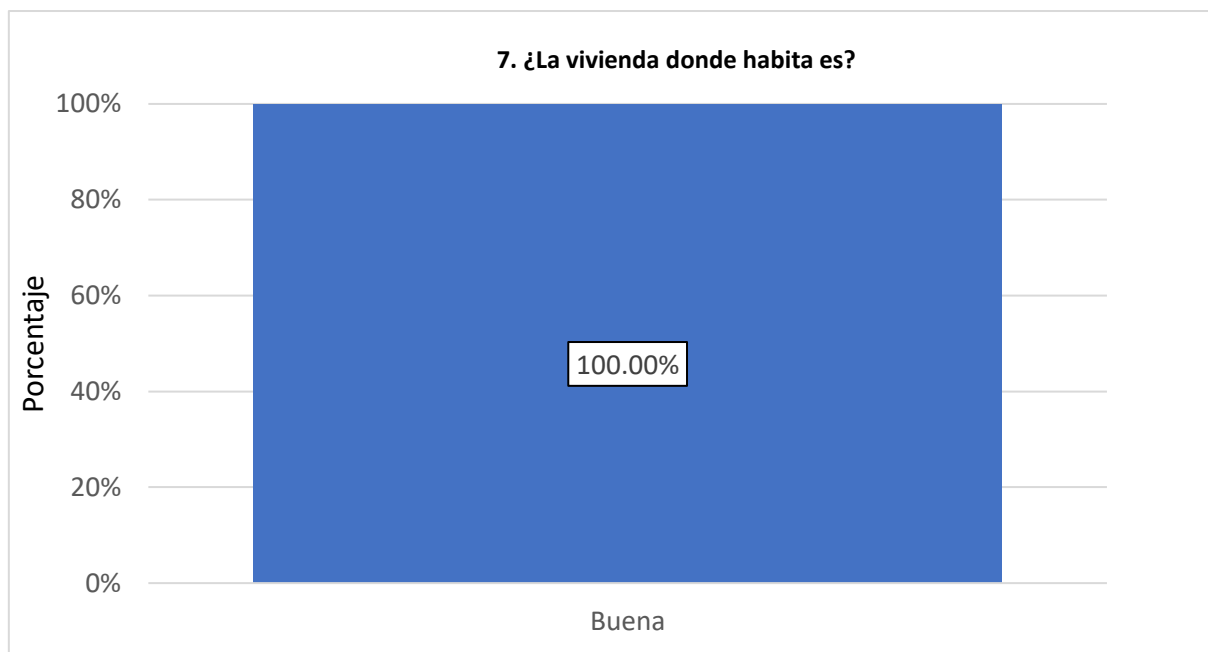
Ítem 7: ¿La vivienda donde habita es?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Buena	193	100,0	100,0	100,0

La figura 24, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 7.

Figura 24

Ítem 7



La tabla 25, muestra los resultados para el ítem 8, evidenciando que 182 casos (94.3%) manifestaron que los servicios básicos con los que cuenta su vivienda son buenos, frente a 11 casos (5.7%) que indicaron que los servicios básicos con los que cuenta su vivienda son malos.

8. ¿Los servicios básicos con los que cuenta su vivienda son?

Tabla 25

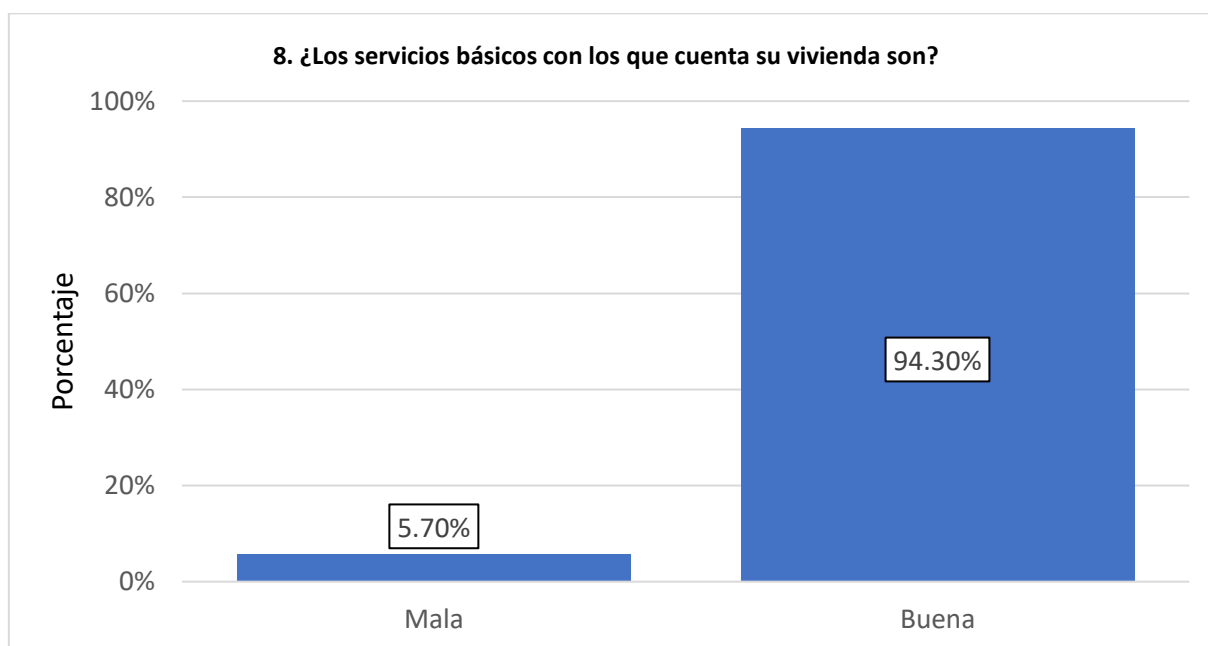
Ítem 8: ¿Los servicios básicos con los que cuenta su vivienda son?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	11	5,7	5,7	5,7
	Buena	182	94,3	94,3	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 25, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 8.

Figura 25

Ítem 8



Con la finalidad de obtener los resultados para el tercer indicador “Transporte” de la dimensión “Bienestar material” se describe el ítem 9.

La tabla 26, muestra los resultados para el ítem 9, evidenciando que 183 casos (94.8%) manifestaron que el transporte donde se movilizan es bueno, frente a 10 casos (5.2%) que indicaron que el transporte donde se movilizan es malo.

9. ¿El transporte donde se moviliza es?

Tabla 26

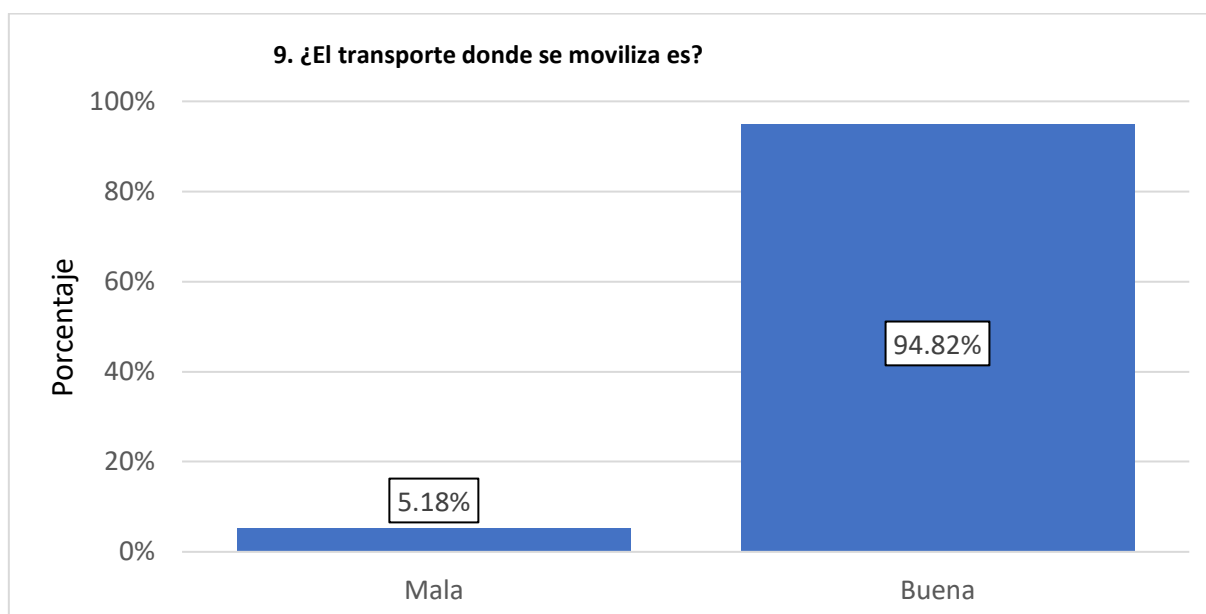
Ítem 9: ¿El transporte donde se moviliza es?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	10	5,2	5,2	5,2
	Buena	183	94,8	94,8	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 26, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 9.

Figura 26

Ítem 9



Con la finalidad de obtener los resultados para el primer indicador “Educación” de la dimensión “Desarrollo y actividad” se describe el ítem 10.

La tabla 27, muestra los resultados para el ítem 10, evidenciando que 178 casos (92.2%) manifestaron que la educación que ha recibido es buena, frente a 14 casos (7.3%) que indicaron que la educación que ha recibido es mala y, finalmente, solo 1 caso (0.5%) que indicaron que la educación es óptima.

10. ¿La educación que ha recibido es?

Tabla 27

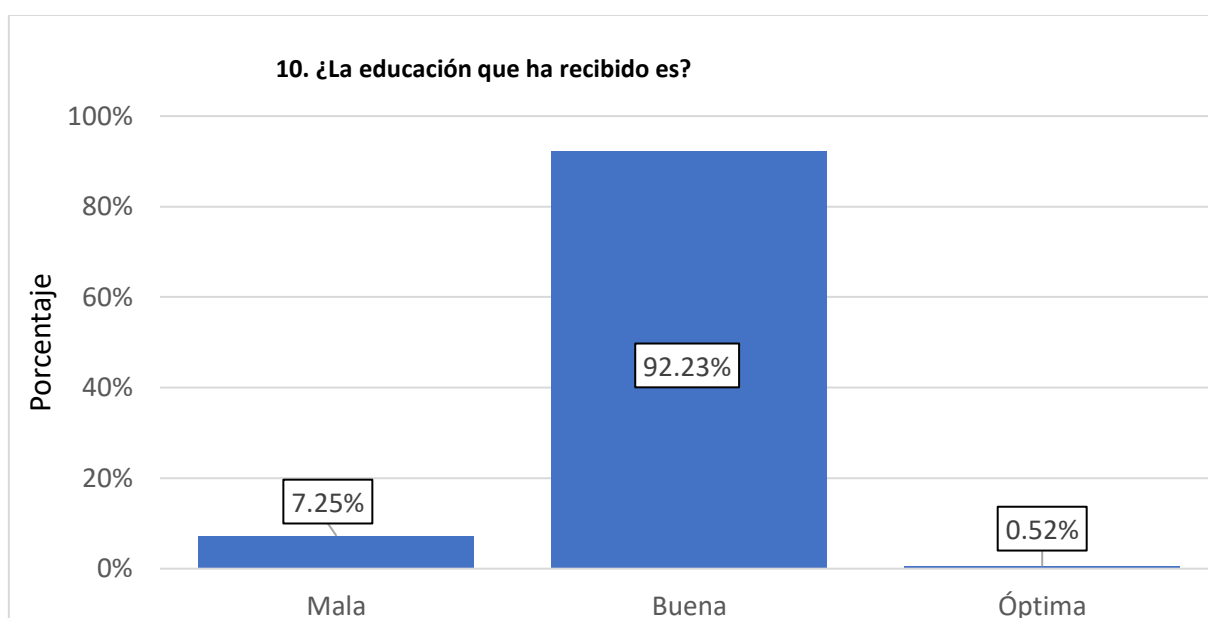
Ítem 10: ¿La educación que ha recibido es?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Mala	14	7,3	7,3	7,3
	Buena	178	92,2	92,2	99,5
	Óptima	1	,5	,5	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 27, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 10.

Figura 27

Ítem 10



Con la finalidad de obtener los resultados para el segundo indicador “Inclusión social” de la dimensión “Desarrollo y actividad” se describen el ítem 11, ítem 12, ítem 13 e ítem 14.

La tabla 28, muestra los resultados para el ítem 11, evidenciando que 173 casos (89.6%) manifestaron que su ambiente de trabajo en el programa Trabaja Perú es buena, frente a 20 casos (10.4%) que indicaron que su ambiente de trabajo en el programa Trabaja Perú es óptima.

11. ¿Su ambiente de trabajo en el programa Trabaja Perú es?

Tabla 28

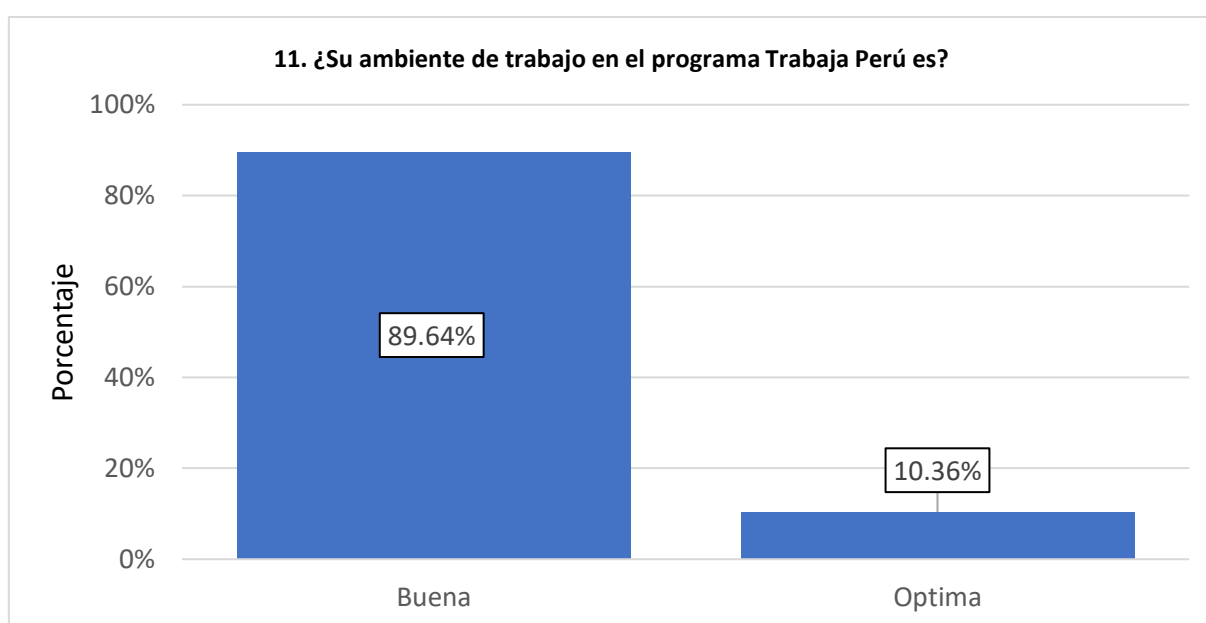
Ítem 11: ¿Su ambiente de trabajo en el programa Trabaja Perú es?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Buena	173	89,6	89,6	89,6
	Óptima	20	10,4	10,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 28, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 11.

Figura 28

Ítem 11



La tabla 29, muestra los resultados para el ítem 12, evidenciando que 167 casos (86.5%) consideran que el nivel de inclusión social (no existe discriminación y todos pueden ser aceptados) del programa Trabaja Perú es bueno, frente a 26 casos (13.5%) que indicaron que el nivel de inclusión social es óptimo.

12. ¿Considera que el nivel de inclusión social (no existe discriminación y todos pueden ser aceptados) del programa Trabaja Perú?

Tabla 29

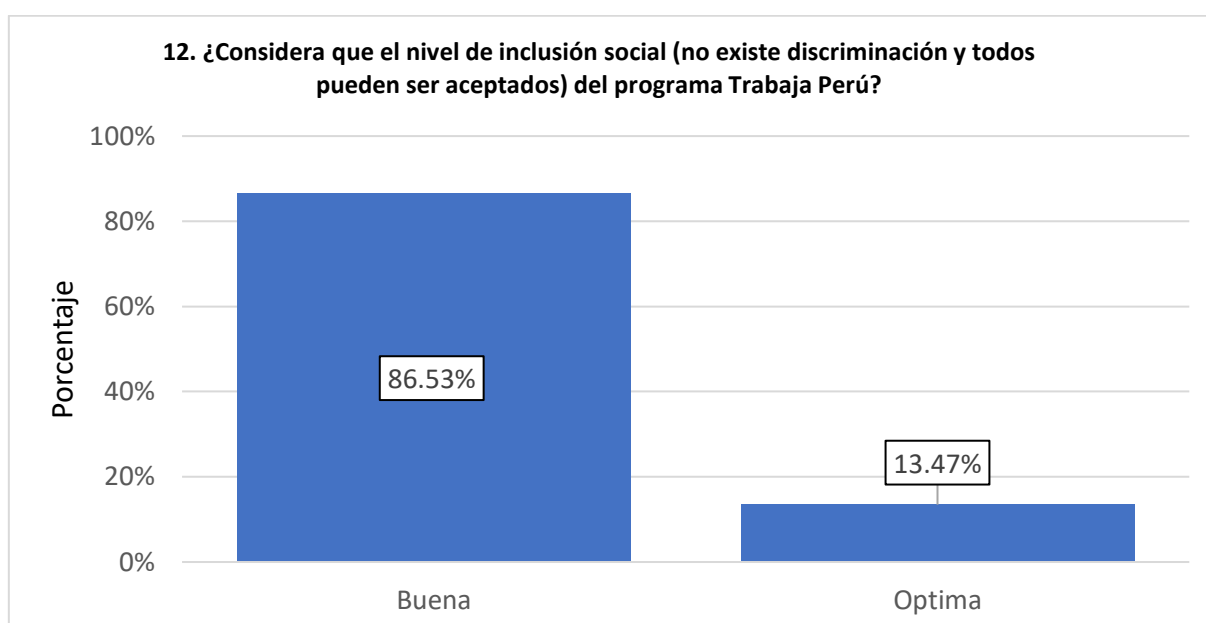
Ítem 12: ¿Considera que el nivel de inclusión social (no existe discriminación y todos pueden ser aceptados) del programa Trabaja Perú?

		fi	hi	hi válido	Fi
Válido	Buena	167	86,5	86,5	86,5
	Óptima	26	13,5	13,5	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 29, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 12.

Figura 29

Ítem 12



La tabla 30, muestra los resultados para el ítem 13, evidenciando que 171 casos (88.6%) consideran que su nivel de aceptación (valoración) por su comunidad es bueno, frente a 22 casos (11.4%) que indicaron que su nivel de aceptación por su comunidad es óptimo.

13. ¿Cómo considera su nivel de aceptación (valoración) por su comunidad?

Tabla 30

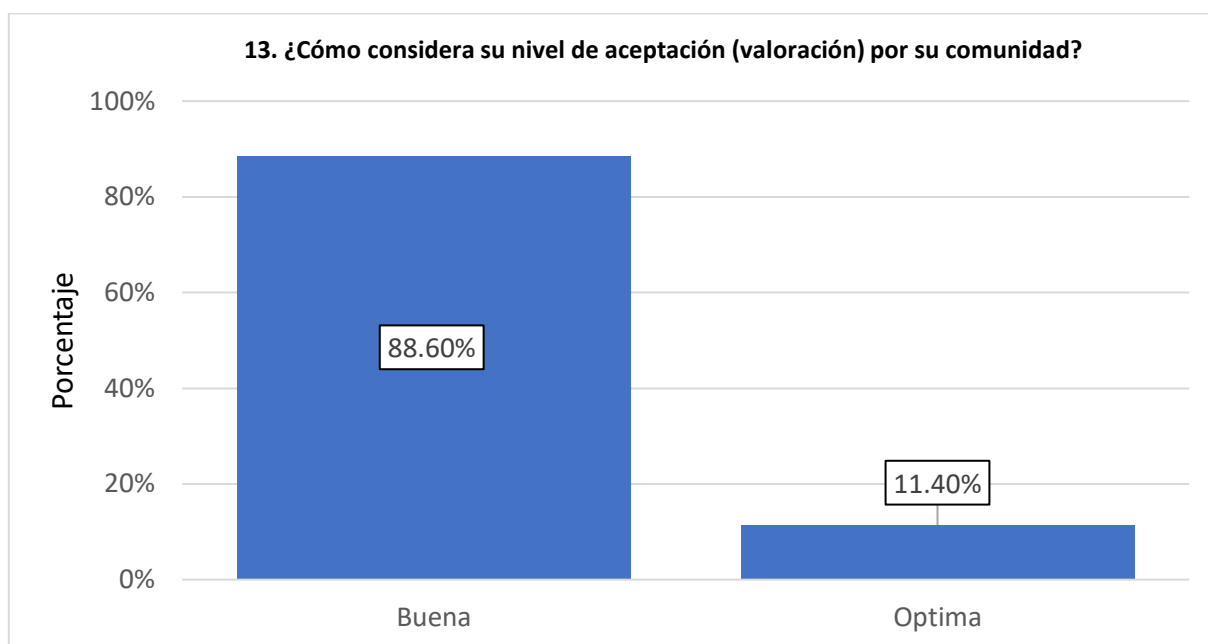
Ítem 13: ¿Cómo se considera su nivel de aceptación (valoración) por su comunidad?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Buena	171	88,6	88,6	88,6
	Óptima	22	11,4	11,4	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 30, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 13.

Figura 30

Ítem 13



La tabla 31, muestra los resultados para el ítem 14, evidenciando que 172 casos (89.1%) consideran que su nivel de colaboración en las actividades comunales gracias al programa es bueno, frente a 21 casos (10.9%) que indicaron que su nivel de colaboración en las actividades comunales es óptimo.

14. ¿Cómo considera su nivel de colaboración en las actividades comunales gracias al programa?

Tabla 31

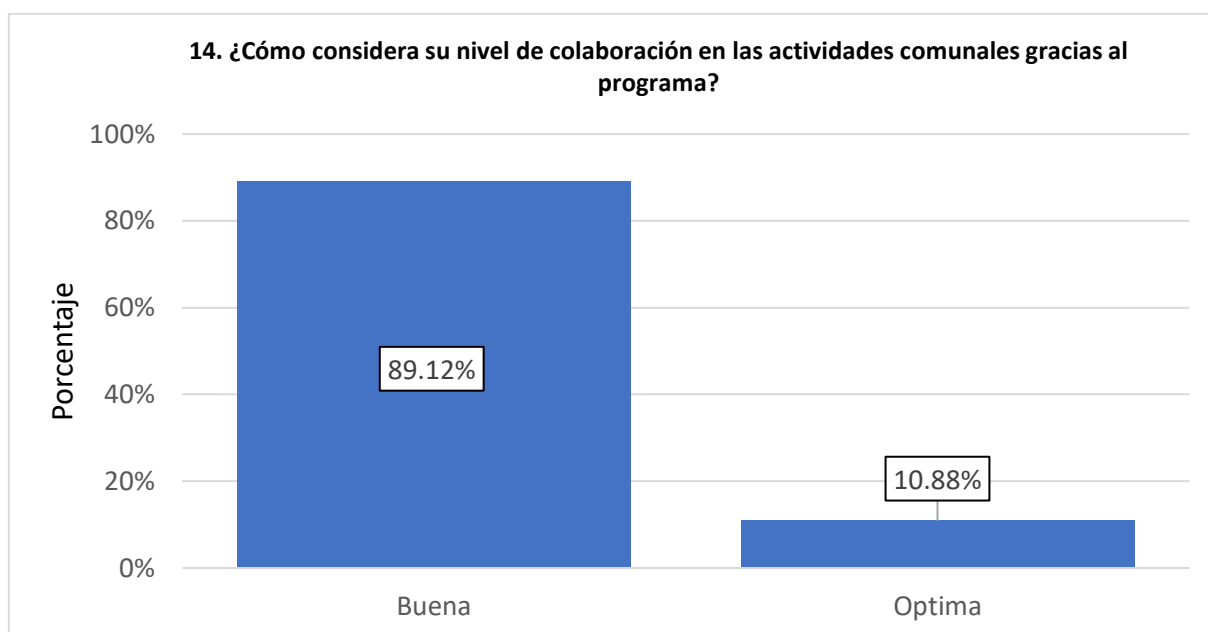
Ítem 14: ¿Cómo considera su nivel de colaboración en las actividades comunales gracias al programa?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Buena	172	89,1	89,1	89,1
	Óptima	21	10,9	10,9	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 31, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 14.

Figura 31

Ítem 14



Con la finalidad de obtener los resultados para el tercer indicador “Productividad” de la dimensión “Desarrollo y actividad” se describen el ítem 15, ítem 16 e ítem 17.

La tabla 32, muestra los resultados para el ítem 15, evidenciando que 182 casos (94.3%) consideran que su nivel de éxito y de logros personales es bueno, frente a 11 casos (5.7%) que indicaron que su nivel de éxito y de logros personales es óptimo.

15. ¿Cómo considera su nivel de éxito y de logros personales?

Tabla 32

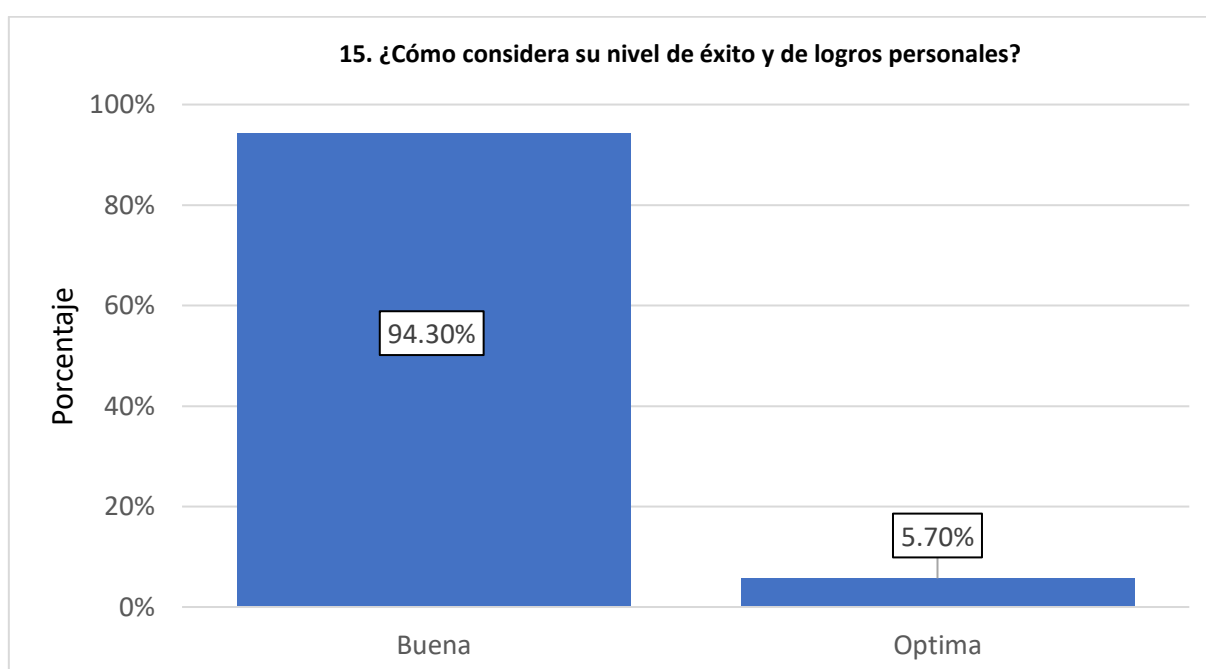
Ítem 15: ¿Cómo considera su nivel de éxito y de logros personales?

		fi	hi	hi Válido	Fi
Válido	Buena	182	94,3	94,3	94,3
	Óptima	11	5,7	5,7	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 32, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 15.

Figura 32

Ítem 15



La tabla 33, muestra los resultados para el ítem 16, evidenciando que 183 casos (94.8%) consideran que su situación laboral es buena, frente a 10 casos (5.2%) que indicaron que situación laboral es óptima.

16. ¿Su situación laboral es?

Tabla 33

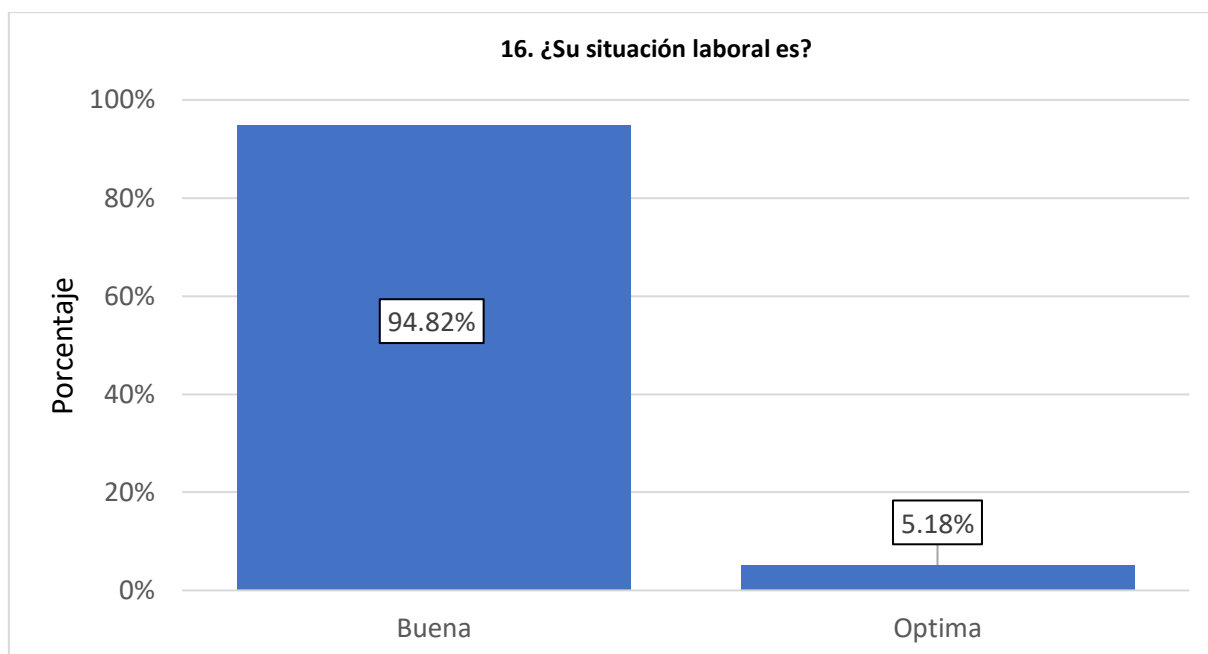
Ítem 16: ¿Su situación laboral es?

		fi	hi	hi válido	Fi
Válido	Buena	183	94,8	94,8	94,8
	Óptima	10	5,2	5,2	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 33, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 16.

Figura 33

Ítem 16



La tabla 34, muestra los resultados para el ítem 17, indicando que 182 casos (94.3%) consideran que las oportunidades de trabajo que le brinda el programa son buenas, frente a 10 casos (5.2%) que indicaron que las oportunidades de trabajo que le brinda el programa son óptimas y, finalmente, solo 1 caso (0.5%) que indicó que las oportunidades de trabajo que le brinda el programa son malas.

17. ¿Las oportunidades de trabajo que le brinda el programa son?

Tabla 34

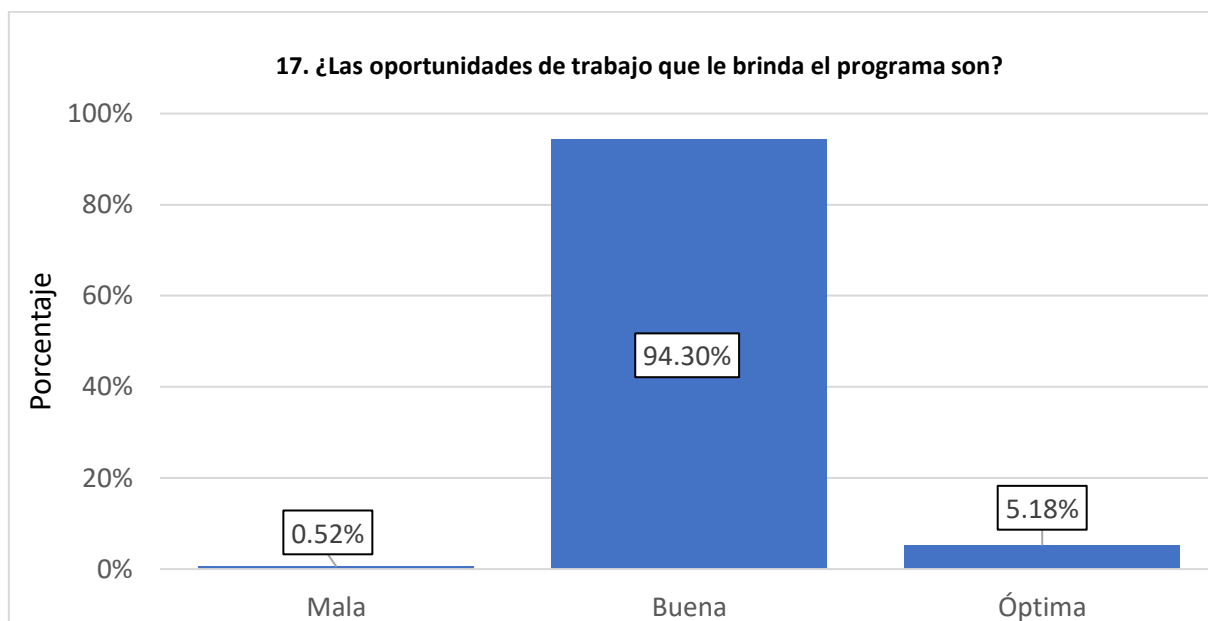
Ítem 17: ¿Las oportunidades de trabajo que le brinda el programa son?

		fi	hi	hi válido	Fi
Válido	Mala	1	,5	,5	,5
	Buena	182	94,3	94,3	94,8
	Óptima	10	5,2	5,2	100,0
	Totales	193	100,0	100,0	

La figura 34, muestra un gráfico de barras simple con la frecuencia relativa del ítem 17.

Figura 34

Ítem 17



En último lugar se presenta el análisis inferencial. Para el objetivo general: Determinar la relación de la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

La tabla 35 muestra los resultados de la correlación entre Generación de empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida, los resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, así también que el coeficiente rho de Spearman tiene un valor de 0.388, lo cual indica que la relación entre las variables es directa.

Tabla 35

Correlación entre Generación de empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida

		Calidad de vida	
Rho de Spearman	de Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú	Coeficiente de correlación	de ,388
		P valor	,000
		N	193

Estos resultados evidencian que se acepta la hipótesis general planteada sobre que existe relación directa de la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

Para el objetivo específico 1: Determinar la relación entre gestión del empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

La tabla 36 muestra los resultados de la correlación entre Gestión del empleo temporal y Calidad de vida, los resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, así también que el coeficiente rho de Spearman tiene un valor de 0.377, lo cual indica que la relación entre las variables es directa.

Tabla 36

Correlación entre Gestión del empleo temporal y Calidad de vida

		Calidad de vida	
Rho de Spearman	Gestión del	Coeficiente de correlación	,377

empleo temporal	P valor	,000
	N	193

Estos resultados evidencian que se acepta la hipótesis planteada sobre que existe relación directa entre la gestión del empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

Para el objetivo específico 2: Determinar la relación entre la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

La tabla 37 muestra los resultados de la correlación entre Promoción del empleo sostenido y Calidad de vida, los resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, así también que el coeficiente rho de Spearman tiene un valor de 0.354, lo cual indica que la relación entre las variables es directa.

Tabla 37

Correlación entre Promoción del empleo sostenido y Calidad de vida

		Promoción del empleo sostenido		Calidad de vida	
Rho Spearman	de Promoción del empleo sostenido	Coeficiente de correlación	de	1,000	,354
		P valor		.	,000
		N		193	193
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	de	,354	1,000
		P valor		,000	.
		N		193	193

Estos resultados evidencian que se acepta la hipótesis planteada sobre que existe relación directa entre la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, de determinar la relación de la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021, los hallazgos indicaron que existe una relación estadísticamente significativa con un valor p de 0.388, señalando una relación directa. Estos hallazgos han sido reportados para otros programas sociales, como lo reportado por Martínez (2018) encontró una relación significativa entre la gestión del programa Trabaja Perú y la calidad de vida de los beneficiarios ($p = 0.966$). Alvarado y Nonato (2018), encontraron una relación significativa entre el Programa Social Juntos y la calidad de vida de sus beneficiarias ($p = 0.825$, p valor = 0.000). Así también, Delgado (2021) encontró que las variables eficiencia técnica de programas sociales (Juntos, Pensión 65 y Contigo) y calidad de vida, presentaban una relación significativa indirecta (p de Spearman = -0.149; $p = .004$). Estos resultados concuerdan con lo reportado en la investigación. Otros estudios, en diferentes campos, han sido evidenciados por diversos autores. Cruz (2018), halló una relación significativa entre calidad de vida y el estrés (p de Spearman = 0.802, p valor = 0.000), en municipalidades. Silverio (2018) en su estudio realizado en instituciones educativas estatales determinó una relación significativa indirecta entre calidad de vida laboral y estrés ($p = -0.398$, p valor = 0.000). En el sector empresarial, se han reportado diversos hallazgos, Lobato (2017) reportó en una empresa constructora una correlación alta significativa entre calidad de vida y compromiso organizacional ($p = 823$, p valor = 0.000) por el contrario, Alexander (2019) no encontró una relación de este tipo en una empresa estatal limeña. Travezaño (2020) evaluó en personal con grado de instrucción superior, la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, encontrando una relación significativa positiva o directa (p de Pearson = 0.589, p valor = 0.000). Todos estos hallazgos reportados en la literatura demuestran el interés de determinar la relación entre la calidad de vida y diversas variables que influyan sobre ella.

Respecto al objetivo específico 1, de determinar la relación entre gestión del empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021, los hallazgos indicaron que existe una relación estadísticamente significativa con un valor p de 0.377, señalando una relación directa. Otros autores han determinado hallazgos

en otras dimensiones de la variable como el nivel de remuneración, tal y como lo reportó Silverio (2018) determinando una relación entre la administración del tiempo libre y el bienestar logrado a través del trabajo ($\rho = 840$, p valor = 0.000). Por otro lado, Alexander (2019), encontró una relación indirecta entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional como parte de la calidad de vida profesional (ρ de Spearman = -0.225, $p = 0.24$).

Respecto al objetivo específico 2, de determinar la relación entre la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021, los hallazgos indicaron que existe una relación estadísticamente significativa que presenta un valor ρ de 0.354, señalando una relación directa. Estos hallazgos fueron corroborados por Lobato (2017) quien encontró correlaciones positivas entre el compromiso organizacional con el soporte institucional para el trabajo ($\rho = 516$, p valor = 0.001), la seguridad en el trabajo ($\rho = 469$, p valor = 0.003), la integración al puesto de trabajo ($\rho = 469$, p valor = 0.002) y la satisfacción por el trabajo ($\rho = 495$, p valor = 0.002), dimensiones de la variable calidad de vida laboral. En contraste, Alexander (2019) no evidenció relación entre el apoyo directivo ni la motivación con la calidad de vida profesional.

VI. CONCLUSIONES

Se puede concluir que existe relación directa entre la generación de empleo del programa Trabaja Perú y la calidad de vida, en el Distrito de Chaviña, en el año 2021 (ρ Spearman = 0.388, $p = 0.000$). Debido a que la gran mayoría de los participantes del Distrito de Chaviña, que han trabajado en los proyectos de Inversión o Actividades de Intervención Inmediata han mejorado su calidad de vida, tan solo mencionar que trabajan amigos, esposos, hermanos y padres, por lo que se concluye que en gran medida disminuye el desempleo.

En relación al primer objetivo específico, se concluye que existe relación directa entre gestión del empleo temporal y la calidad de vida, en el Distrito de Chaviña, en el año 2021, teniendo como resultados estadísticos los siguientes: ρ Spearman = 0.377, $p = 0.000$. Es decir, al aumentar la gestión del empleo temporal, también aumenta la calidad de vida de los pobladores del Distrito de Chaviña, ya que tendrían mayores recursos para cubrir las necesidades básicas y por que no emprender en algún negocio.

En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación directa entre la promoción del empleo sostenido y la calidad de vida, en el Distrito de Chaviña, en el año 2021 (ρ Spearman = 0.354, $p = 0.000$), de igual manera es positiva la relación, por lo que aumentaría con mas énfasis la promoción del empleo sostenido y por ende aumentaría la calidad de vida, ya que muchas de las personas que estuvieron desempleados tendrán la oportunidad de trabajar y cubrir sus gastos para mejorar la vida de cada uno de los integrantes de la familia y de los pobladores del Distrito de Chaviña.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda capacitar a los empleados para que se comuniquen y colaboren intersectorialmente con diversos grupos vulnerables de desempleados mediante una formación específica y conjunta dirigida y continua. También se recomienda tener mucha paciencia en la enseñanza de los trabajos con la población que se encuentra participando, porque muchas veces cuentan con un nivel bajo de estudio y también hablan en su lengua originaria.

Otra de las medidas a tomar en cuenta, sería la de mejorar el acceso a la información dentro de los servicios y hacia la comunidad. Se debería aumentar los conocimientos mediante la interacción entre los servicios y los clientes y entre los servicios y la comunidad.

Otras medidas recomendadas serían la inclusión de nuevas partes interesadas y proveedores de servicios (por ejemplo, instituciones educativas, ONG, etc.) La creación de relaciones entre profesionales de distintos sistemas mediante el intercambio de información, conocimientos y tareas: los expertos se reúnen para resolver problemas. Y, finalmente, el ahorro de tiempo y recursos presupuestarios al reducir la fragmentación y la duplicación de esfuerzos que se invierten en trabajar con los mismos grupos beneficiarios.

REFERENCIAS

- Alexander, L. (2019). *Relación Entre Calidad De Vida Profesional Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores Del Área Cadena De Suministro En Una Empresa Del Estado En Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5666>
- Alvarado, N. y Nonato, M. (2018). *Programa Social Juntos y La Calidad de Vida en las Beneficiarias de la Comunidad Campesina de Lluychocolpan Distrito de Llumpa Provincia Mariscal Luzuriaga – Áncash en el Año 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5307>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración*. (1ra ed.). <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Bo, L. (2013). *The exploitation and design of enrollment and employment management system that based on B/S* doi:10.1007/978-3-642-31656-2_117
- Bonilla, A y Trujillo, F. (2005). *Evaluación de las prácticas de crianza y su impacto en la calidad de vida infantil en una muestra de escuelas PEC y NO PEC en el municipio de Puebla*. [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas]. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/bonilla_h_s/capitulo6.pdf
- Bykova, O. N., Garnov, A. P., Stroev, P. V., & Pivovarova, O. V. (2019). Employment management policies in single-industry towns in the light of existing issues of precarious employment. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7, 123-134. doi:10.35808/ijeba/377
- Cáceres, C., & Ahumada, G. (2020). Acceso a equipamiento urbano y calidad de vida. Quilpué y Villa Alemana, Chile. *Bitácora urbano territorial*, 30(3), 263–275. <https://doi.org/10.15446/bitacora.v30n3.86844>
- Cao, Y. (2016). Design of college students' employment management system based on WEB. Paper presented at the *MATEC Web of Conferences*, 63 doi:10.1051/matecconf/20166305001
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. 2013. *Generación de empleos de calidad y su importancia para el desarrollo*. Chile. Consejo Internacional.

<https://www.rimisp.org/noticia/generacion-de-empleos-de-calidad-y-su-importancia-para-el-desarrollo/>

- Check, J y Schutt, R. (2011). *Research Methods in Education*. SAGE Publications.
- Delgado, G. (2021). *Eficiencia de los Programas Sociales y su Relación con la Calidad de Vida de los Beneficiarios de la Provincia de San Martín 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12059>
- De Maya Matallana, M., López-Martínez, M., & Riquelme-Perea, P. J. (2022). Measurement of quality of life in Spanish regions. *Applied Research in Quality of Life*, 17(1), 1–30. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09870-x>
- Esparza, M. (2020). *Tablas de Calidad de Vida: Guía Práctica*. Independently Published.
- Estoque, R. C., Togawa, T., Ooba, M., Gomi, K., Nakamura, S., Hijioka, Y., & Kameyama, Y. (2019). A review of quality of life (QOL) assessments and indicators: Towards a “QOL-Climate” assessment framework. *Ambio*, 48(6), 619–638. <https://doi.org/10.1007/s13280-018-1090-3>
- Frolova, O., & Shmeleva, Z. (2021). Employment management of the rural population in the system of labor rehabilitation support in the yemelyanovsky district of the krasnoyarsk territory. Paper presented at the *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 839(2) doi:10.1088/1755-1315/839/2/022014
- García, S. (2017). *Guardias y salud: una relación a contramano. Estudio sobre el empleo, trabajo y salud en los trabajadores de los hospitales públicos del Gran Buenos Aires. Argentina, 2010-2012*. Universidad Nacional de Lanús. Maestría en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud.
- Gil-Lacruz, M., Gil-Lacruz, A. I., & Gracia-Pérez, M. L. (2020). Health-related quality of life in young people: the importance of education. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 187. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01446-5>
- Gobierno de México. (2017). *¿Qué es la calidad de vida?* México. Dirección de Investigación Gubernamental. Recuperado de

<https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>

- Haifeng, C. (2009). Design and realization of online employment management system based on data mining. Paper presented at the *2009 International Conference on Education Technology and Computer, ICETC 2009*, 208-211. doi:10.1109/ICETC.2009.81
- Halpin, B. W., & Smith, V. (2017). Employment management work: A case study and theoretical framework. *Work and Occupations*, *44*(4), 339-375. doi:10.1177/0730888417720714
- Hernández - Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ra ed.). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Ivana, B. (2012). *Calidad de Vida*. Eae Editorial Academia Española.
- Khadzhalova, K. M., Kazieva, Z. N., & Stofarandova, V. V. (2021). State and corporate management of quality of life in a region in the conditions of the digital economy: Social programs and social responsibility. En *State and Corporate Management of Region's Development in the Conditions of the Digital Economy* (pp. 145–149). Springer International Publishing.
- Li, L., Zheng, Y., Sun, X. H., & Wang, F. S. (2014). *The application of decision tree algorithm in the employment management system*. doi:10.4028/www.scientific.net/AMM.543-547.1639
- Lin, L. (2011). *Policy research of network security about employment management system in colleges and universities*. doi:10.4028/www.scientific.net/AMM.71-78.4353
- Lin, X. (2014). *College graduates employment management information system development*. doi:10.4028/www.scientific.net/AMR.971-973.2536
- Liu, B., Zhao, G., & Su, Y. (2010). Research of university employment management system based on CRM. Paper presented at the *2010 International Conference on Intelligent Computation Technology and Automation, ICICTA 2010*, 2 1059-1064. doi:10.1109/ICICTA.2010.48

- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10081>
- Meng, J., & Li, C. (2013). Optimized design of employment management system with WebService doi:10.4028/www.scientific.net/AMM.401-403.1931
- Michalska-Żyła, A., & Marks-Krzyszowska, M. (2018). Quality of life and quality of living in rural communes in Poland. *European Countryside*, 10(2), 280–299. <https://doi.org/10.2478/euco-2018-0017>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2021). *Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo - Trabaja Perú*. Perú. Gobierno Nacional <https://www.gob.pe/4317-programa-para-la-generacion-de-empleo-social-inclusivo-trabaja-peru-que-hacemos>
- Moser, A., Peter, H., Fengler, B., & Strohm-Lömpcke, R. (2018). Improving the quality of life with rural development programmes in Germany (2007–2013): Evidence from the evaluation. *European Countryside*, 10(2), 321–339. <https://doi.org/10.2478/euco-2018-0019>
- Núñez, A., Núñez, J., Vigo, E., Ruiz, J., Rengifo, R. & Díaz, J. (2020). Impacto de las políticas sociales en la calidad de vida del adulto mayor. *Información, Tecnología y Empresas*, 5(1), 121-144. Depósito Legal N° DC2017000305/ISSN: 2542-3142
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. Ginebra. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meeting_document/wcms_738283.pdf
- Ruiz, P. (2016). *Gestión del empleo público: La evaluación del desempeño en la mejora de la eficiencia administrativa*. J.M Bosch.
- Sánchez-Gómez, M. C., Departamento de Didáctica, Organización y Métodos de Investigación, Facultad Educación, Universidad de Salamanca, España, Rodrigues, A. I., Costa, A. P., Departamento de Ciências Empresariais, Instituto

- Politécnico de Beja, Portugal, & Centro de Investigação Didática e Tecnologia na Formação de Formadores. (2018). Desde los métodos cualitativos hacia los modelos mixtos: tendencia actual de investigación en ciencias sociales. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 28. <https://doi.org/10.17013/risti.28.0>
- Seng, K., & Zeki, A. (2014). Career guidance and employment management system. Paper presented at the *Proceedings - 3rd International Conference on Advanced Computer Science Applications and Technologies, ACSAT 2014*, 73-78. doi:10.1109/ACSAT.2014.20
- Shi, S., & Lv, H. (2011). *Innovational research on college graduate employment management based on information technology*. doi:10.1007/978-3-642-23339-5_98
- Silarova, B., Brookes, N., Palmer, S., Towers, A.-M., & Hussein, S. (2022). Understanding and measuring the work-related quality of life among those working in adult social care: A scoping review. *Health & Social Care in the Community*. <https://doi.org/10.1111/hsc.13718>
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14225>
- Su, Y., Liu, M.-S., De Silva, P. V., Østbye, T., & Jin, K.-Z. (2021). Health-related quality of life in Chinese workers: a systematic review and meta-analysis. *Global Health Research and Policy*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s41256-021-00209-z>
- Travezaño, S. (2020). *Calidad De Vida Laboral Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Centro Médico Municipal De Jesús María-Cuarto Trimestre 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1000>
- Weismayer, C. (2021). Applied Research in quality of life: A computational literature review. *Applied Research in Quality of Life*, 1–26. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09969-9>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Generación de Empleo del programa Trabaja Perú	Programa del Estado que se sintetiza en la noción de trabajo decente, que incluye: un trabajo productivo, justamente remunerado, en el cual se protegen los derechos, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad, capaz de garantizar una vida digna. La existencia de trabajo decente o de calidad, se sustenta en cuatro ejes: respeto a los derechos del trabajo, promoción del empleo de calidad, extensión de la protección social y diálogo social (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 2013)	Para su mejor estudio la Generación de empleo del Programa Trabaja Perú tiene dos dimensiones basados en la gestión y la promoción del empleo.	Gestión del empleo temporal	-Desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura básica.	Nominal
				-Desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura social y económica.	
			Promoción del empleo sostenido	-Transferencia de los beneficiarios de los proyectos generadores de empleo temporal a los Programa Laborales.	Nominal
				-Inserción al mercado laboral formal o en el autoempleo.	

Calidad de vida	<p>Es abordada por un lado la economía ha hecho uso de este concepto para establecer mecanismos que le permiten medir el desarrollo de un país o una población. Las necesidades básicas como comida, vivienda, ropa, salud, educación, empleo y seguridad son algunos de los componentes de este enfoque, se identifican también como perspectiva macro; por otro lado, el desarrollo humano presenta una visión basada en los aspectos subjetivos de las satisfacciones de las necesidades, la perspectiva del sujeto acerca del grado en que sus necesidades están cubiertas (Bonilla y Trujillo 2005)</p>	<p>Para su mejor estudio la calidad de vida tiene cinco características: el bienestar físico, bienestar material, bienestar social, desarrollo y actividad y bienestar emocional que buscan alcanzar las personas.</p>	Bienestar de salud	-Seguridad física	Ordinal
			Bienestar material	-Alimentos -Vivienda -Transporte.	Ordinal
			Desarrollo y actividad	-Educación -Productividad	Ordinal

Anexo 2. Matriz de Consistencia

TÍTULO:	Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida en el Distrito de Chaviña, en el año 2021						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
GENERAL	¿Cómo se relaciona la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021?	Determinar la relación de la generación de empleo del programa Trabaja Perú con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021	Existe relación directa entre la generación de empleo del programa Trabaja Perú y la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.	Variable Independiente (X): Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú	Gestión del empleo temporal Promoción del empleo sostenido	-Desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura básica (ítem 1 y 2). -Desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura social y económica (ítem 3, 4, 5 y 6). -Transferencia de los beneficiarios de los proyectos generadores de empleo temporal a los Programas Laborales (ítem 7, 8, 9, 10, 11 y 12). -Inserción al mercado laboral formal o en el autoempleo (ítem 13 y 14).	Tipo de Investigación Cuantitativo Diseño de Investigación Diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Población Hay 199 personas trabajando en el

ESPECÍFICOS	¿Cómo se relaciona la modalidad de intervención regular con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021?	Determinar la relación entre el empleo temporal con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.	Existe relación directa entre el empleo temporal y la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.	Variable Dependiente (Y): Calidad de Vida	Bienestar de salud	-Integridad física (ítem 1, 2, 3 y 4)	Programa Trabaja Perú
	¿Cómo se relaciona la modalidad de intervención por emergencias o desastres naturales con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021?	Determinar la relación entre la promoción del empleo sostenido con la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021	Existe relación directa entre la promoción del empleo sostenido y la calidad de vida en el Distrito de Chaviña en el año 2021.		Bienestar material	-Alimentos (ítem 5 y 6) -Vivienda (ítem 7 y 8) -Transporte (ítem 9)	Muestra 193 trabajadores
					Desarrollo y actividad	-Educación (ítem 10) -Inclusión social (ítem 11, 12, 13 y 14) -Productividad (ítem 15, 16 y 17)	Técnicas de recolección de datos Encuesta Instrumento de recolección de datos Dos cuestionarios

Anexo 3. Creación directa de empleo de los programas de inclusión Laboral y Productiva, diciembre 2017

América Latina y el Caribe (10 países): Creación directa de empleo de los programas de inclusión Laboral y Productiva, diciembre 2017

País	Programa	Entidad a cargo	Grupo de edad de los destinatarios	Criterios de elegibilidad	Duración Máxima
Argentina	Plan Argentina Trabaja	Ministerio de Desarrollo Social	Mayores de 15 años	Personas en situación de desempleo y sin ingresos formales	...
Colombia	Ingreso para la Prosperidad Social	Departamento para la prosperidad Social (DPS)	18 - 35 AÑOS	Jefes o jefas del hogar o sus conyugues participantes de la Red Unidos con un Nivel de Escolaridad comprendido entre 5° grado (cómo mínimo) hasta 11° grado (como máximo) y sin empleo formal	...
Costa Rica	Programa Nacional de Empleo	Ministerio de Trabajo y seguridad Social	Mayores de 18 años	Desempleados o subempleados en situación de pobreza o pobreza extrema	Tres meses con opción a prórroga
El salvador	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI)	Secretaria Técnica de la Presidencia y Fondo de Inversión Social Para el Desarrollo Local (FISDL) Presidencia de la República	Jóvenes entre 16 y 24 años	Personas con Residencia en Zonas Urbanas y sin participación en el empleo formal	seis meses
Honduras	Programa con Chamba Vives Mejor	Presidencia de la República	Mayores de 18 años	Desempleados y trabajadores informales en situación de pobreza y exclusión social	Tres meses con opción a prórroga

México	Programa de Empleo Temporal (PET)	Secretaría de Bienestar, secretaria del Trabajo y Previsión Social, secretaria de Comunicaciones y Transportes y secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT)	Mayores de 16 años	Personas en situación de Informalidad y Vulnerabilidad	...
Paraguay	Ñamba apo Paraguay	Dirección General de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social	Mayores de 18 años	Personas en situación de Vulnerabilidad	seis meses
Perú	Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú"	Ministerio de Trabajo Y promoción de Empleo	18-64 años de edad	Desempleados o subempleados en situación de pobreza o pobreza extrema	...
Trinidad y Tobago	Unemployment Relief Programme (URP)	Ministerio de Desarrollo Rural y Gobierno Local	Mayores de 18 años	Personas desempleadas y en situación de vulnerabilidad	...
Uruguay	Cooperativas Sociales	Ministerio de Desarrollo Social	Mayores de 18 años	Personas en situación de vulnerabilidad desocupadas y en la informalidad	
	Uruguay Trabajo	Ministerio de Desarrollo Social	Mayores de 18 años	Personas en situación de vulnerabilidad y desocupadas durante más de dos años	ocho meses

Nota. Obtenido de Programas Sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral (CEPAL, 2019)

Anexo N°05: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: JARA OLIVAS ROBERD
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Especialidad del validador: MAGISTER - ECONOMISTA
- 1.4. Nombre del instrumento: _____
- 1.5. Título de la investigación:
 "Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida en el Distrito de Chaviña, en el año 2021"
- 1.6. Autora del instrumento: Cinthia Gallegos Huamani

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

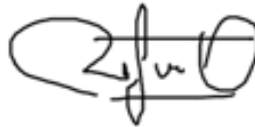
CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
4. Organización	Existe una organización lógica.					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					x
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Aplicable
- b) No aplicable
- c) En proceso

Lima, 27 de enero de 2022



Firma del experto informante

Nombre y Apellido: Robert Jara Olivas

DNI 10057138

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: DR. EDMUNDO CASAVILCA M.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Especialidad del validador: DOCTOR - ECONOMISTA
- 1.4. Nombre del instrumento: _____
- 1.5. Título de la investigación:
 "Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida en el Distrito de Chaviña, en el año 2021"
- 1.6. Autora del instrumento: Cinthia Gallegos Huamani

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

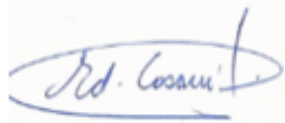
CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
4. Organización	Existe una organización lógica.					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					x
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Aplicable
- b) No aplicable
- c) En proceso

Lima, 30 de enero de 2022



Firma del experto informante

Nombre y Apellido: Edmundo Casavilca Maldonado

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: DR. BERNARDO COJAL LOLI
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Especialidad del validador: DOCTOR - ECONOMISTA
- 1.4. Nombre del instrumento: _____
- 1.5. Título de la investigación:
 “Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida en el Distrito de Chaviña, en el año 2021”
- 1.6. Autora del instrumento: Cinthia Gallegos Huamani

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Aplicable
- b) No aplicable
- c) En proceso

Lima, 28 de enero de 2022



Firma del experto informante
Nombre y Apellido: Bernardo Cojal Loli

Anexo 6. Documentos de Autorización para toma de Encuesta.

	<p>Municipalidad Distrital de Chaviña <i>¡Unidos por el desarrollo!</i> Creado el 22 de agosto del 1921 por Ley Regional N° 748</p>	<p>PARA - CCASAHUASI - CHANCHAIRO - SAN JOSE - SANTA ROSA - IRUACA - NUEVA ESPERANZA - TOMA - LA MERCED - CCOCHALLAY - PUEBLO NUEVO - PISACCALA</p>
<p>"Cien años de tradición y desarrollo sostenible de un pueblo amable y trabajador" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"</p>		
<p>Chaviña, 09 de Febrero del 2022.</p>		
<p>OFICIO N° 116 - 2022- MDCH/A</p>		
<p>SEÑOR</p>	<p>: MG. JOSE DE LA ROSA ORDERIQUE TORRES Coordinador Programa de Titulación en Economía Universidad Cesar Vallejo Campus Lima Norte</p>	
<p>ASUNTO</p>	<p>: REMITO LA AUTORIZACION PARA LA TOMA DE ENCUESTAS PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</p>	
<p>REFERENCIA</p>	<p>: CARTA N° 001-2022-EP/ECO.UCV-LN</p>	
<p>De mi especial consideración:</p>		
<p>Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Municipalidad Distrital de Chaviña y el mío propio, con la finalidad de REMITIRLE LA AUTORIZACION PARA LA TOMA DE ENCUESTAS PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, a la Bach. Gallegos Huamani Cinthia identificada con DNI N° 72367888, del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Profesional de Economía.</p>		
<p>Sin otro en particular me suscribo de Ud., no sin antes manifestarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.</p>		
<p>Atentamente;</p>		
<p>  Víctor Hugo Lucana Meza ALCALDE</p>		
<p>Dirección: Plaza de Armas principal del distrito de Chaviña S/N Correo: munichavina@gmail.com - Teléfonos: 962-801487 - 994-308007</p>		

Anexo 7. Informe de similitud Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&o=1810348038&lang=es&u=1088032488&s=1

feedback studio Cinthia Gallegos Huamani | GENERACIÓN DE EMPLEO DEL PROGRAMA... /0 4 de 115

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA

Generación de Empleo del Programa Trabaja Perú y Calidad de Vida
en el Distrito de Chaviña, en el año 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA

AUTOR(ES):
Gallegos Huamani, Cinthia (ORCID: 0000-0003-3587-0666)

ASESOR(A):
Magister. Pizarro Rodas, Wilder (ORCID: 0000-0001-7334-3985)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Económico

LIMA PERÚ
2022

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upagu.edu... Fuente de Internet	<1 %
6	Repositorio Ucv Edu Pe	<1 %

Página: 1 de 63 Número de palabras: 14537 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

23:40
13/04/2022