UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

INCIDENCIA DE LAS MYPES EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE CALLERIA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021

Tesis para optar el título profesional de:

ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

JORDAN JULIO, MACHUCA QUISPE

MANUEL, CHOTA ORSI

Pucallpa – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Siendo las 12:00 .....del día jueves 27 de octubre del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Marcelo Ramos Reategui (Presidente), y Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"INCIDENCIA DE LAS MYPES EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021"** por el/la/los Bachiller en Economía y Negocios Internacionales: **Jordan Julio Machuca Quispe y Manuel Chota Orsi, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensora(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORÍA

Siendo las 1:20 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Marcelo Ramos Reategui
Presidente

Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para obtener el Título Profesional de Economista: Especialista en Negocios Internacionales.

Dr. Marcelo, Ramos Reátegui. ----------

Presidente

Mg. Wagner Wilde, Cárdenas Pezo. ----------

Miembro

Mg. Olmedo, Pizango Isuiza. ----------

Miembro

Dr. José Luis, Castro Ullilen. ----------

Asesor

Bach. Econ. Jordan Julio, Machuca Quispe. ----------

Tesista

Bach. Econ. Manuel, Chota Orsi. ----------

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0471-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"INCIDENCIA DE LAS MYPES EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE CALLERIA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI 2021".

Autor(es)	:	**MACHUCA QUISPE, JORDAN JULIO.** **CHOTA ORSI, MANUEL.**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor(a)	:	Dr. CASTRO ULLILEN, JOSÉ LUIS

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 09/08/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Jordan Julio Machuca Quispe

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
Incidencia de las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el distrito de Calleria, departamento de Ucayali, 2021.

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. José Luis Castro Ullilen

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Economía y Negocios Internacionales

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 12 / 2022

Email: jordanmachucaquispe@gmail.com
Teléfono: 985 797 521

Firma: _____
DNI: 76817665

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Manuel Chota Orsi

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
Incidencia de las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el distrito de Calleria, departamento de Ucayali, 2021.

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. José Luis Castro Ullilen

En la Facultad: Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela profesional: Economía y Negocios Internacionales

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 12 / 2022

Email: manuel12051991@gmail.com
Teléfono: 947 456 535

Firma:
DNI: 71051370

DEDICATORIA

Se lo dedico a Dios, por guiarme y siempre cuidar mis pasos para lograr los objetivos que me propongo día a día.

A mi familia y seres queridos por su comprensión, apoyo incondicional y motivación para lograr este importante objetivo en mi vida profesional.

Jordan Julio

A Dios, por regalarme la vida y permitirme lograr culminar mis estudios supriores.

A mi esposa María y a mi querido hijo Fabrizio, por darme su apoyo incondicional, y animarme siempre a no desmayar. Son mi mayor inspiración para seguir creciendo como profesional y como persona.

Manuel

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a esta casa superior de estudio la Universidad Nacional de Ucayali, a la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, por las enseñanzas brindadas durante mis años de educación universitaria y que hoy me permiten ser una profesional.

Así como también a cada uno de los docentes que con esfuerzo y esmero me brindaron sus conocimientos y guiaron mis pasos dentro de la universidad.

A mi asesor, por haberme guiado en la elaboración de este trabajo de investigación. Con su esfuerzo, dedicación y conocimiento orientó mi tesis universitaria de la mejor manera por su compromiso en la calidad educativa.

El grupo

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA ..... **vii**
AGRADECIMIENTO ..... **viii**
ÍNDICE DE CONTENIDO ..... **ix**
ÍNDICE DE TABLAS ..... **xi**
ÍNDICE DE FIGURAS ..... **xiii**
ÍNDICE DE ANEXOS ..... **xv**
RESUMEN ..... **xvi**
ABSTRACT ..... **xvii**
INTRODUCCIÓN ..... **xviii**
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**
1.1. Descripción del problema 1
1.2. Formulación del problema 3
1.3. Objetivos de la investigación 4
1.4. Hipótesis de la investigación 5
1.5. Variables 6
1.6. Justificación e importancia. 10
CAPITULO II **13**
MARCO TEÓRICO **13**
2.1. Antecedentes del problema. 13
2.2. Bases teóricas del problema 25
2.3. Definición de términos básicos. 27
CAPITULO III **31**
MARCO METODOLÓGICO **31**
3.1. Método de la investigación. 31
3.2. Población y muestra: 34
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 35
3.4. Procedimientos de recolección de datos 36
3.5. Tratamientos de los datos 36

CAPÍTULO IV 38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 38
4.1. Presentación de los resultados 38
4.2. Contraste de hipótesis 59
4.3. Discusión de resultados 64
CAPÍTULO V 67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 67
5.1. Conclusiones 67
5.2. Recomendaciones 69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70
ANEXOS 73

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 9

Tabla 2. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan demanda laboral? 39

Tabla 3. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio? 40

Tabla 4. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional? 41

Tabla 5. ¿Cree usted que las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores? 42

Tabla 6. ¿Cree usted los empleos que brindan las Mypes son adecuadas para usted? 43

Tabla 7. ¿Cree usted que las Mypes informales remuneran mejor que las formales? 44

Tabla 8. ¿Cree usted que trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales? 45

Tabla 9. ¿Cree usted que ha identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción? 46

Tabla 10. ¿Cree usted que en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes? 47

Tabla 11. ¿Se siente más satisfecho trabajando en una Mypes del Distrito de Callería que en otra Mypes de otro Distrito? 48

Tabla 12. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral? 49

Tabla 13. ¿Cree usted que, teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad? 50

Tabla 14. ¿Cree usted que teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral? 51

Tabla 15. ¿Está de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT? 52

Tabla 16. ¿Te sientes satisfecho por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos las 24 horas del día? 53

Tabla 17. ¿Estás de acuerdo con el horario de trabajo? 54

Tabla 18. ¿Se cumple con atender eficientemente a los consumidores? 55

Tabla 19. ¿Los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas? 56

Tabla 20. ¿Cree usted que debe incrementar su venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo? 57

Tabla 21. ¿Cree usted que los precios están acorde a las expectativas de los consumidores? 58

Tabla 22. Pruebas de normalidad..... 59

Tabla 23. Resultados de la Prueba de Normalidad 60

Tabla 24. Coeficiente de correlación de Rho Spearman..... 61

Tabla 25. Rango de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman. 62

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Diseño del estudio de investigación 33

Figura 2. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan demanda laboral? 39

Figura 3. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio? 40

Figura 4. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional? 41

Figura 5. ¿Cree usted que las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores? 42

Figura 6. ¿Cree usted los empleos que brindan las Mypes son adecuadas para usted? 43

Figura 7. ¿Cree usted que las Mypes informales remuneran mejor que las formales? 44

Figura 8. ¿Cree usted que trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales? 45

Figura 9. ¿Cree usted que ha identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción? 46

Figura 10. ¿Cree usted que en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes? 47

Figura 11. ¿Se siente más satisfecho trabajando en una Mypes del Distrito de Callería que en otra Mypes de otro Distrito? 48

Figura 12 ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral? 49

Figura 13. ¿Cree usted que, teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad? 50

Figura 14. ¿Cree usted que teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral? 51

Figura 15. ¿Está de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT? 52

Figura 16. ¿Te sientes satisfecho por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos las 24 horas del día? 53

Figura 17. ¿Estás de acuerdo con el horario de trabajo? 54

Figura 18 ¿Se cumple con atender eficientemente a los consumidores? 55

Figura 19. ¿Los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas? 56

Figura 20. ¿Cree usted que debe incrementar su venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo? 57

Figura 21. ¿Cree usted que los precios están acorde a las expectativas de los consumidores? 58

Figura 22. Gráfico de dispersión..... 60

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo 1. Matriz de consistencia 74
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos 76
Anexo 3. Recopilación de datos..... 78
Anexo 4. Operacionalización en el SPSS 80

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de establecer como inciden las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021. Los diversos motivos que conllevan a esta presente investigación es determinar cómo las medianas y pequeñas empresas ayudan al bienestar de diversos trabajadores que laboran en estas empresas constituidas en el Distrito de Callería, por tal motivo el presente estudio pretenderá dar a conocer si las Mypes ayudan a tener bienestar en los trabajadores de las medianas y pequeñas empresas. El estudio responde a una investigación descriptiva correlacional, con diseño transversal se aplicó una muestra de sesenta y seis (66) Mypes constituidas en el Distrito de Callería, tanto para la variable bienestar del trabajador, como para la variable Incidencia de las Mypes, el cuestionario cuenta con veinte (20) preguntas cerradas, (cinco (05) opciones de respuesta), se procesaron en el Software (SPSS) versión 25, y el análisis de los datos se hizo a través de los resultados estadísticos que proporciono Software. Según los resultados encontrados existe una relación positiva baja entre la Incidencia de las Mypes y el bienestar de los trabajadores, por lo cual se rechaza la hipótesis alterna por tener un grado de significancia considerable ya que tiene un coeficiente de correlación de (0.239) según el cuadro de Rho Spearman. Lo que concluye que las variables no se relacionan significativamente.

Palabras clave: Incidencia, Bienestar laboral y Mypes.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of establishing how Mypes affect the well-being of workers in the District of Callería, Department of Ucayali 2021. The various reasons that lead to this present investigation is to determine how medium and small companies help the well-being of various workers who work in these companies constituted in the Callería District, for this reason the present study will seek to make known if the Mypes help to have well-being in the workers of medium and small companies. The study responds to a descriptive correlational investigation, with a cross-sectional design, a sample of sixty-six (66) Mypes constituted in the District of Callería was applied, both for the worker well-being variable and for the incidence of Mypes variable, the questionnaire has twenty (20) closed questions, (five (05) response options), were processed in the Software (SPSS) version 25, and the data analysis was done through the statistical results provided by Software. According to the results found, there is a low positive relationship between the incidence of Mypes and the well-being of the workers, for which the alternative hypothesis is rejected as it has a considerable degree of significance since it has a correlation coefficient of (0.239) according to the Rho table Spearman. Which concludes that the variables are not significantly related.

Keywords: Incidence, labor well-being and Mypes.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló en el Departamento de Ucayali, específicamente en el Distrito de Callería donde se analizó cual es la influencia de las medianas y pequeñas empresas (MYPE) y el bienestar en los trabajadores en dichas entidades, la cual se titula: **"Incidencia de las Mypes en el Bienestar de los trabajadores del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021".**

Actualmente en el Distrito de Callería existen muchas medianas y pequeñas empresas, donde cada de una de ellas contribuye a generar empleo, lo cual es bueno porque ayuda a generar ingresos a muchas familias, por lo que causa un bienestar en cada uno de los trabajadores, pero algunas veces, muchas de estas Mypes abusan de los trabajadores ya que les explotan demasiado y ganando el sueldo mínimo sin nada de pago condicional o sobretiempo, por lo cual abusan de la necesidad de empleo de la gente. Esta investigación está estructurada en cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema de Investigación, este capítulo aborda la descripción del problema de investigación, asimismo se plantea la formulación del problema, los objetivos e hipótesis de la investigación, tanto general como específicos; además las variables de estudio.

Capítulo II. Marco Teórico, en este capítulo se presenta los antecedentes de la investigación; así como también el planteamiento teórico de acuerdo a las variables de estudio, finalmente la definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Teórico, en este capítulo se señala el tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio; así como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV. Resultados y Discusión, en este capítulo se presentan los resultados a través de tablas y figuras descriptivas, y discusión.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones, en este capítulo se presentan las conclusiones de la investigación; asimismo las respectivas recomendaciones de acuerdo a lo obtenido. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La Pequeña y Mediana Empresa (Mypes), en nuestro país juega un papel muy importante en la cohesión social, ya que contribuye significativamente a la generación de empleo, de ingresos, y con ello la erradicación de la pobreza, asimismo dinamiza la actividad productiva de las economías locales. Adicionalmente, representan una cuota importante en el tejido empresarial de los países, si bien es cierto que los estudios difieren en la estimación de la contribución al Producto Interno Bruto (PBI), se estima que en promedio contribuyen con el 20% del (PBI) y que, en algunos casos, esta contribución llega a alcanzar el 50%.

En la región de Ucayali, existe un total de 496,459 habitantes, del 100% un 68.9% está en edad de realizar una actividad económica, en la región de Ucayali solo existe 4500 empresas, solo 10 de estas son consorcios de grandes empresas y brindad todos los beneficios al trabajador, 120 son medianas empres y solo brindad un 60% de todos los beneficios que le corresponden por ley al trabajador, 456 son pequeñas empresas y solo brindad un 30 % de todos los beneficios que le corresponde por ley al trabajador y los restantes son micro empresa, y solo otorgan el sueldo básico al trabajador.

En Callería existe un total de 2562 empresas entre grandes, pequeñas medianas y microempresas Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP,

2018) de todos estas solo un 5% brindan todos los beneficios al trabajador, un 30% solo aplica el 50% de los beneficios que exige el estado y los 45% soplo otorga sueldo básico más incentivos sujetos a horas de trabajo.

En la ciudad de Pucallpa de cada 10 personas en edad de trabajar, solo 6 trabajan (INEI, 2018) y por lo menos uno, recibe todos los beneficios que exige la ley del estado por el cual el trabajador podría estar satisfecho en su centro de trabajo.

En la provincia de Coronel Portillo, predominan las actividades comerciales y de servicios a nivel de Mypes. De otro lado, el sector privado mediano ha concentrado sus inversiones, principalmente, en la explotación maderera y comercio. En los últimos 10 años las pequeñas y medianas empresas han crecido 186 en forma rápida e informal en el mayor número de ellas. Las pequeñas empresas registradas en el sector manufacturero ascendían a 1,232 en el año 2002, de las cuales 884 empresas son del sector manufacturero y 348 empresas del sector Agroindustrial. De las microempresas, 363 (38.9%) están en la transformación forestal y 251 (26.9%) son agroindustriales. En las pequeñas empresas, se tiene igualmente una mayoría en estos sectores: 80 pertenecen a la transformación forestal (52.3%) y 39 (25.5%), a la agroindustria. En las medianas empresas, 14 son del gremio de aserraderos del universo de empresas registradas en el sector manufactura (1,112), el 57.46% se encontraban operativas, mientras que el 42.54%, no operativas. El mayor registro de empresas no operativas corresponde a las microempresas reflejando su fragilidad, en contraste con las medianas empresas. Se puede apreciar que las empresas más importantes de Ucayali, se encuentran agrupadas de la siguiente manera; el 41.10% están dedicadas a la transformación forestal, siendo éstas principalmente re-

aserraderos; el 26.71% están dedicadas a la agroindustria; el 8.00% se dedican a las ediciones e impresiones y el 7.87% dedicadas a la fabricación de estructuras metálicas.

La importancia de esta presente investigación se da por el trato u oportunidades que brindan las Mypes y a causa de ello causan bienestar en los trabajadores, ya sea por brindar un trato justo, un sueldo acorde a las expectativas salariales, etc.

En sentido habiéndose descrito la realidad problemática, nos planteamos la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Cómo incide las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos:

a) ¿Qué factores inciden en la demanda laboral que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

b) ¿Qué factores inciden en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

c) ¿Qué factores influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

d) ¿En qué medida influye el trabajo en equipo en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

e) ¿En qué medida influye las condicionales laborales en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

f) ¿En qué medida influyen la remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Demostrar si las Mypes inciden en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos:

a) Determinar cuáles son los factores inciden en la demanda laboral que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

b) Determinar qué factores inciden en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

c) Determinar los factores que influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

d) Determinar en qué medida influye el trabajo en equipo en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

e) Determinar en qué medida influye las condicionales laborales en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

f) Determinar en qué medida influye la remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe un nivel significativo en cuanto a las Mypes que inciden en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas:

a) Existe un nivel de significancia directa de los factores que inciden en la demanda laboral que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

b) Existe un nivel significativo de los factores que inciden en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

c) Existe un nivel significativo en los factores que influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

d) Existe un nivel significativo de gran medida, donde influye el trabajo en equipo en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

e) Existe un nivel significativo donde influye las condicionales laborales en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

f) Existe en gran medida influencia de la remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

1.5. Variables

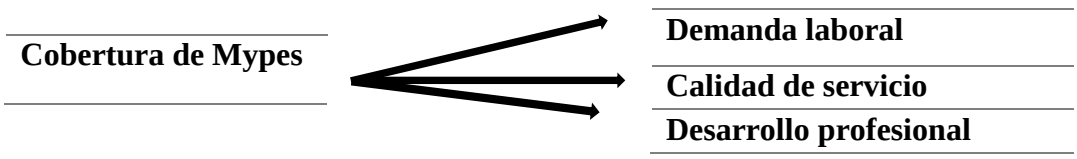
1.5.1. Variable independiente. Incidencia de la Mypes

Definición Operacional:

La mediana y pequeña empresa (Mypes), por su versatilidad y gran dinámica en la absorción rápida de mano de obra y generación de riqueza, ayudan a generar empleo y bienestar en las personas gracias a que ofrecen ofertas laborales. Este reconocimiento internacional confirmaba a la pequeña y microempresa como una de las fuentes más importantes para resolver problemas álgidos y que los gobiernos debían tomarlos en cuenta mediante un conjunto de medidas para promocionar e incentivar la creación de nuevas empresas.

En la actualidad las Micro y Pequeñas empresas (MYPES) en el Perú son de vital importancia para la economía de nuestro país. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tienen una gran significación por que aportan con un 40% al PBI, y con un 80% de la oferta laboral, sin contar con el autoempleo que genera. Los pequeños negocios son el alma del empleo, del crecimiento económico, de la innovación y del desarrollo productivo de un país.

A continuaciones presentamos la dimensión e indicadores de la presente variable.

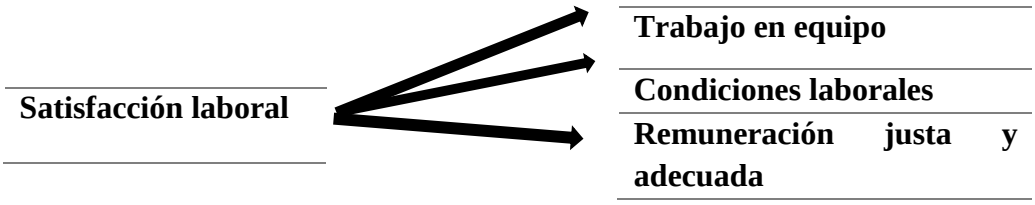


1.5.2. Variable dependiente. Bienestar de los Trabajadores.

Definición operacional:

Está orientado hacia la protección de los derechos o intereses y sociales de los empleados, la función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma. Es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que así mismo, acreciente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades. También se conoce como el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

A continuaciones presentamos la dimensión e indicadores de la presente variable.



1.5.3. Operacionalización de las variables.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓNES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V. Independiente Incidencia de la Mypes	Una MYPE es la unidad económica que está constituida por una persona natural o jurídica. Se caracteriza por agrupar a micro y pequeñas empresas, que según la Ley MYPE (Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa) pueden tener de 1 a 10 trabajadores. (Estudio Shaddai, 2020)	Mediante la aplicación de la encuesta se pretende analizar las incidencias de la MYPE	**Cobertura de las Mypes**	Demanda laboral Calidad de servicio Desarrollo profesional	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
V. dependiente Bienestar del trabajador	El bienestar laboral se entiende en una organización desde un plan o programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Doctoraki, 2021).	Mediante la aplicación de la encuesta se pretende analizar el bienestar del trabajador dentro de la MYPE	**Satisfacción laboral**	Trabajo en equipo Condiciones laborales Remuneración justa y adecuada	

Fuente. Elaboración Propia

1.6. Justificación e importancia.

La presente investigación se enfocará en investigar como incide las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

La ciudad de Pucallpa, ciudad prospera catalogada como la ciudad logística futura debido al proyecto interoceánico que conectara los dos océanos entre Perú y Brasil, aún no está preparada para ser realmente una ciudad logística, debido a que existen muchos déficits con respecto al buen trato del empleado por parte del empleador, donde este es el autor para que todas las cosas funciones.

El estudio que se está planteando desarrollar, nos permitirá encontrar cuales son las razones exactas que permiten al trabajador sentirse a gusto trabajando para una organización (empresa) ya sea pública o privada de tal manera que aumente la producción de los mismos, llegando a ser una herramienta de aplicación política sobre clima laboral que ayuden a mejorar el contentamiento del recurso humano.

Esta investigación será de suma importancia para dar a conocer si existe relación entre nuestras variables, tanto en las Mypes y el bienestar del trabajador, de tal forma mostrar los resultados encontrados y compartir la información con las instituciones ´públicas o privadas, porque es de suma importancia que los trabajadores se sientan contentos o satisfechos de trabajar en una entidad que respetes sus derechos y les brinde un trato justo y adecuado.

1.7.1 Justificación teórica:

Desde el enfoque teórico, la investigación entrega teorías relevantes a la comunidad académica e investigadora, toda vez que las Mypes y bienestar a los trabajadores, constituyen temas de interés para los que dirigen las instituciones privadas, teorías que fortalecerán los conocimientos empíricos de todos aquellos profesionales que administran los recursos humanos y la calidad de personal en las diferentes organizaciones. La justificación teórica del presente trabajo de investigación se da desde el momento en que nos brindara antecedentes y teorías sobre determinados estudios relacionados a las variables de estudio de investigación. Como también definiciones de autores de referencias bibliográficas en cuanto a la variable de bienestar del trabajador y las Mypes.

1.7.2. Justificación metodológica.

Desde de la perspectiva metodológica el presente estudio de investigación se justificará su desarrollo, ejecución y aplicación ya que establecerá y a la vez proporcionará técnicas e instrumento de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad para la investigación de estudio, que está a la vez se ajusta de manera adecuada para poder recoger información relevante de las variables “Incidencia de las Mypes y Bienestar de los trabajadores”. Esto va a servir de guía para otros investigadores porque brinda información y sugerencias a la problemática detectada en sus conclusiones.

1.7.3. Justificación practica:

Desde el aspecto práctico, la presente investigación pretende calcular la relación entre la Incidencia de las Mypes y el bienestar laboral para garantizar un mejor desarrollo económico en cada una de las familias del Distrito de Callería, de tal manera que los resultados obtenidos sirvan para mejorar y fortalecer la relación y el grado de influencia entre estas variables, que proporciona información importante sobre el trato u oportunidades que brindan las Mypes, tomando como guía la unidad de análisis a las medianas y pequeñas empresas del Distrito de Callería, para realizar estrategias necesarias para incentivar a generar oportunidades, generando empleos, para el pleno desarrollo económico de las familias, para poder obtener resultados que pueden servir de base para otros investigadores que deseen desarrollar con mayor profundidad el tema de estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema.

A continuación, presentamos antecedentes que ayudaran a desarrollar nuestra investigación.

2.1.1. A nivel International:

Gonzáles (2019), Durango, en su tesis “Gestión del Talento Orientado en el Bienestar Psicológico en el trabajado en las Mypes Industriales de la Ciudad de Durango, Durango, México” expone la necesidad de replantear el enfoque tradicional de Recursos Humanos y el estudio desde la Gestión del Talento Humano orientado en el Bienestar Psicológico en el Trabajo (BPT), se analizan correlaciones de Rendimiento Organizativo (RO) e Innovación para establecer incidencia con conceptos determinantes de competitividad. Así mismo, analiza el rol del Liderazgo Transformacional como variable mediadora del BPT. La investigación es cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional con una muestra representativa de 337 Micro y Pequeñas empresas (Mypes) industriales de la ciudad capital de Durango, utilizó como instrumento un cuestionario dirigido a gerentes y otro a trabajadores para conocer su percepción en cuanto a los constructos de las variables, se establecieron correlaciones que permitieron corroborar las hipótesis planteadas. Los resultados demostraron que el Liderazgo Transformacional, constituye la variable independiente y no mediadora, siendo determinante para el BPT. La gestión del talento resultó ser el puente entre las correlaciones

del BPT con las variables de RO e Innovación, supone un cambio significativo en la forma de gestionar a las personas en las empresas, abriendo campo a la Gestión del Talento Humano como herramienta para solucionar problemas que atraviesan las Mypes industriales, se obtuvo el modelo resultante del análisis correlacional, para presentar una serie de propuestas de acción estratégicas utilizando la Gestión del Talento Humano como eje central.

Astudillo (2018) en Argentina, en su tesis “La innovación en las MiPymes manufactureras: estudio comparativo entre el Ecuador y la Argentina” En las últimas décadas las economías latinoamericanas han avanzado hacia la innovación, a la dedicación de esfuerzos para lograr aumentar sus indicadores de investigación y desarrollo y a incrementar sus objetivos en la búsqueda de beneficios por la actividad innovadora dentro de un escenario mundial de cambios tecnológicos, de competitividad y de cambios en el mercado. Esta investigación está orientada a comparar las actividades de innovación del sector manufacturero en el Ecuador, temática aún no investigada en profundidad en este país, con otro país de la región con perfil relativamente más avanzado en ciencia, tecnología e innovación como es la Argentina, en donde los estudios en innovación son extensos y están acompañados de un continuo análisis por universidades y expertos en el tema. En este sentido, esta tesis constituye un aporte a la evidencia empírica en temas de comparabilidad de la innovación entre los países de la Argentina y el Ecuador, con base en las encuestas empresariales de los años 2006 y 2010 que elabora el Banco Mundial. Se realizó un análisis empírico de la información de las

determinantes de la innovación (inputs), la comparación de la introducción de las actividades de innovación (outputs) y los efectos de la innovación (firma performance) que realizan las empresas manufactureras de ambos países. Los resultados del estudio comparativo de la innovación entre la Argentina y el Ecuador en las micro, pequeñas y medianas empresas manufactureras (MIPYMES) constituye un aporte a este segmento de empresas que representa alrededor del 80% en América Latina y manifiesta a la I+D como una actividad determinante en ambos países con una introducción mayor de actividades de innovación en la Argentina, y con v objetivos perseguidos por los empresarios del sector manufacturero en el proceso de innovación como la reducción de costos, la obtención de certificaciones, entre otros efectos. Finalmente, los resultados de la investigación señalan la necesidad de que la Argentina y el Ecuador fomenten la creación de políticas públicas de la innovación, la inversión en I+D, el fortalecimiento de centros de investigación, el apoyo a la innovación y a las actividades de cooperación mutua entre países de la región.

Bharathi y Padmaja (2018), Ecuador, en su tesis “El papel de las instalaciones de bienestar de los empleados en la participación Empleados” tuvo como objetivo identificar las medidas de bienestar de los empleados de dos Mypes y estudiar el nivel de satisfacción con respecto a las medidas de bienestar. Se aplicaron dos cuestionarios a los 70 colaboradores de ambas empresas, además, se realizaron entrevistas y se recopiló información de diversas fuentes como libros, revistas, informes anuales, etc. Se concluye que la

empresa está proporcionando licencia médica a todos sus empleados y todos los encuestados estaban completamente satisfechos con la provisión. Además, las empresas proporcionan a sus empleados avances en la construcción de viviendas con un esquema de subsidio de intereses que quedaron totalmente satisfechos. Asimismo, el 86% de los encuestados estaban satisfechos con las instalaciones motivacionales proporcionadas, el 65% estaban satisfechos y el 35% estaban insatisfechos con las instalaciones recreativas. Por otro lado, las medidas de bienestar de los empleados existentes en la empresa son efectivas. También, hay una satisfacción general de los empleados con respecto a los beneficios adicionales existentes.

Garzón (2018), Bogotá, en su tesis "Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para mejorar el bienestar laboral de la constructora MGH SAS" Diseñó un plan centrado en mejorar el bienestar laboral del personal de una mediana empresa en Lima, luego identificar las percepciones acerca del bienestar. La investigación tuvo un enfoque mixto de nivel descriptivo a través del método deductivo; y un diseño no experimental. Se concluye que las dimensiones condiciones psicológicas, físicas y laborales se encuentran con un promedio de 4,0 es decir, ninguna tiene calificación alta, significando que hay aspectos por mejorar y puedan tener el mayor bienestar en su trabajo. Respecto a las condiciones psicológicas se encontraron con bajo puntaje liderazgo y características psicosociales. Los trabajadores refieren que el apoyo brindado por sus superiores no es suficiente sobre todo en situaciones sociales y familiares. Frente a las condiciones físicas

se evidenció que las herramientas de trabajo obtuvieron mejor puntaje significando que no cuentan con las herramientas necesarias para su bienestar y respecto a las condiciones laborales se observó que la carga laboral obtuvo un mejor puntaje, esto significa que el personal considera que la remuneración no es suficiente con sus labores. Además, no están contentos con el tipo de contrato, puesto que el 70% del personal está vinculado por prestación de servicios, la constructora no se hace responsable por el pago de prestaciones sociales, sino que son los colaboradores quienes lo asumen.

Gómez, Galvis y Royuela (2015), en su tesis “Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso” Indicaron a través de un artículo que el personal de las Mypes ubicado en las principales ciudades en Perú tiene un bajo bienestar laboral tomando en cuenta que los factores: condiciones laborales, seguridad social, percepción del empleo son deficientes. Los colaboradores no se encuentran satisfechos interfiriendo en su productividad. El 71 % de los colaboradores no se siente feliz en el lugar donde trabaja actualmente. Por otro lado, el ranking de "mejor lugar para trabajar" creado por las revistas de negocios a menudo coloca al bienestar de los empleados como un criterio importante para determinar el ranking.

Lopez (2015), Landívar, en su tesis “Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla “tuvo como objetivo conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria ubicada en el puerto quetzal, la cual se dedica a la carga con granel sólido, porta contenedores, tanque, gasero, barcaza, busque de cargas, etc. Para efectos de

la investigación, se utilizó una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la formula estadística de muestreo aleatorio simple. Para lograr los objetivos planteados se utilizó un solo cuestionario para medir el bienestar laboral, diseñado por la investigadora, con una escala tipo Likert, dividido en cinco factores tales como factor de logro, reconocimiento, del Trabajo en sí, responsabilidad y promoción. La investigación es de tipo descriptiva, con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento se realizó la tabulación de los resultados. Se utilizaron gráficas estadísticas de barras y medidas de tendencia central para presentar los resultados según cada uno de los factores del cuestionario. Por medio de la investigación se concluyó que los colaboradores de la empresa portuaria poseen un alto nivel de bienestar laboral, ya que se identifican con una buena calidad de vida dentro de la organización. Se recomendó a la organización donde se realizó el estudio que puedan realizar constantemente un monitoreo sobre el bienestar laboral de los colaboradores, la implementación de reuniones de equipo de trabajo en donde los colaboradores de esta área logren participar con toda libertad y sentir que su opinión vale mucho, y que puedan sentirse satisfechos y orgullosos de pertenecer a esta empresa

2.1.2. A nivel Nacional

Montalvo (2020), en su tesis “Bienestar laboral de la Constructora FERGUT S.R.L” tuvo como objetivo evaluar el bienestar laboral de los colaboradores. Se tuvo como objetivo principal determinar el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL. Fue un estudio descriptivo

de diseño no experimental. Se empleó como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario de Bienestar Laboral General (BLG) de los autores Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) que se divide en dos dimensiones: Bienestar psicosocial y efectos colaterales. En los resultados se evidenció que el Bienestar Laboral está ubicado en un nivel regular o medio pues existen aspectos por mejorar en la constructora, tales como la confianza y tranquilidad para trabajar, la seguridad laboral. A los supervisores les falta reconocer las capacidades del personal y brindar un soporte adecuado, etc. Se deben realizar estrategias para optimizar el bienestar laboral y puedan contribuir con el éxito de la empresa.

Vega (2016), en su tesis “Incidencia del régimen laboral de las Mypes en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz periodo 2013 – 2014” En el Perú, las Micro y Pequeñas Empresas (en adelante MYPES) son actualmente de gran trascendencia en su crecimiento económico, constituyéndose en el sector empresarial que más produce y más empleo oferta. En efecto, las MYPES generan más del 70% de la mano de obra nacional, está generación de empleos es uno de los principales canales a través de las cuales las empresas favorecen el crecimiento, con su correspondiente efecto en el bienestar de la sociedad. El Estado en su rol impulsor de la inversión privada ha establecido un régimen laboral especial para las MYPES, definido por una serie de beneficios, a fin de que los sobrecostos laborales y la carga tributaria no frenen su crecimiento. De este modo, resulto necesario determinar si la referida normativa laboral especial para MYPES, cumple con los fines para

los que fue dispuesta. Tuvo como sujetos de estudio a 69 empresas MYPES del Distrito de Huaraz, obteniendo resultados medidos a través de encuestas y entrevistas. Se analizó la situación del sector microempresarial de Huaraz, determinándose que el sector comercial es el de mayor concentración, evidenciado por las bodegas y boticas quienes producto de sus ahorros dieron inicio a sus pequeños negocios, pero con el afán de desarrollarse y obtener un crecimiento en el tiempo decidieron optar inscribirse en el REMYPE de la ciudad de Huaraz. Con ello se pudo determinar que una proporción considerable de MYPES han sabido obtener provecho de incluir a sus trabajadores e inclusive los propios conductores de las MYPES al Régimen Laboral MYPE y ello se ve reflejado en la reducción de los costos labores, la productividad de los colaboradores y el incremento en el nivel de las ganancias entre otros beneficios que los empleadores manifiestan. Por otro lado, las conclusiones demostraron que el régimen laboral MYPE incide positivamente, puesto que su aplicación significa grandes beneficios laborales y crecimiento económicos al empleador sin embargo queda demostrado que la falta de difusión y conocimientos de sus beneficios incide en que los conductores Mypes no realicen el registro de sus trabajadores en la REMYPE; la carencia de la difusión del marco laboral MYPE y a la falta de un reconocimiento al microempresario que cumple con sus obligaciones laborales, por parte del estado y las razones que determinan que el contribuyente desconozca los grandes beneficios que esta Ley MYPE le ofrece. Es a partir de lo expuesto que planteamos la presente investigación,

esperando que el tema y su problemática orienten a reflexión, y la propuesta presentada aporte evidencia empírica sobre la Legislación Laboral de las MYPES en el Crecimiento Empresarial en el distrito de Huaraz; Periodo 2013 – 2014.

Chino y Eláez (2018), en su tesis “Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y el Empleo Digno” tuvo como objetivo de esta investigación es determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno. Objetivo que se logró a través de una encuesta realizada a un trabajador por cada empresa de las MYPE que ha sido seleccionado como muestra, siendo un total de 95 de una población de 220 empresas de las MYPE registradas en REMYPE (Registro de empresas de las MYPE) corroborado con las respuestas de entrevistas realizadas a los conocedores de esta realidad. Se tuvo como resultado lo planteado en la hipótesis de la presente investigación, que existe incumplimiento de las normas de las MYPE en cuanto a derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios en un nivel medio, dicho incumplimiento repercute de forma negativa en el empleo digno. Teniendo en cuenta estos datos, se recomienda que el Estado Peruano a través de las instituciones públicas pertinentes tome una mejor atención a la protección de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores de este sector, mejorando las políticas y estrategias de fiscalización a estas empresas de las MYPE.

2.1.2. A nivel Regional:

Aliaga, Arévalo y Lengua (2020), en su tesis “Los beneficios laborales en la Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Callería, 2018” tuvo como objetivo general: Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018. La metodología aplicada fue cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas a una población-muestra intencionada de 41 micro negocios, los resultados fueron: el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003- 2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en sus micro negocios. Asimismo los resultados, nos indican que el 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

2.1.3. A nivel local:

Puelles (2018), en su tesis “Formalidad de las MYPES como aporte al crecimiento económico de la ciudad de Pucallpa, periodo 2010-2016” El crecimiento alcanzado por la economía peruana en la última década y el buen entorno de negocios han llevado a las cajas municipales de ahorro y crédito (CMAC) a convertirse en los agentes económicos protagonistas del sector microfinanciero. Ello se debe a que las cajas municipales —y en general el sistema microfinanciero — apoyan al Estado en la tarea de encarar problemas sociales, tales como la generación de puestos de trabajo, la creación de riqueza, la distribución del poder económico, la promoción de la iniciativa y de la innovación. En el departamento de Ucayali, el proceso de crecimiento del sistema no bancario empezó en el año 2001 con la instalación de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Maynas y luego Financiera Solución el año 2002, que el año 2004 dejó de operar, ingresando la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura en el año 2006 mientras que la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo y la Caja Rural de Ahorro y Crédito de Luren ingresaron en el año 2007. También se instalaron el año 2008 la Edpyme Confianza (a partir del 2009 se convirtió en Financiera Confianza) y la Edpyme Efectiva (a partir del 2010 se convirtió en Financiera Efectiva). En el 2009 entraron en funcionamiento las Financieras Credi Scotia y TFC, así como la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa. Y en el año 2011 se instala la Edpyme Solidaridad. Luego continúan el año 2012 la Financiera Edyficar, la Edpyme Inversiones La Cruz y la Edpyme Marcimex. Es así

como de manera vertiginosa, en un lapso de 10 años, se instalaron en el departamento de Ucayali las trece empresas financieras del sistema no bancario peruano. Sin embargo, la expansión de las CMAC es aún mayor en otros departamentos del país, por lo que aún se espera un mayor crecimiento en el departamento de Ucayali: La presente investigación se ha trazado como objetivo principal examinar cómo la evolución de los ciclos económicos explica la expansión de los créditos en las cajas de ahorro y crédito municipales 2000-2015 en el departamento de Ucayali.

López (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en la Constructora Uranio del Departamento de Ucayali-2018” tuvo como objetivo: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la Constructora Uranio del departamento de Ucayali en el año 2018. En cuanto a la metodología utilizada, el estudio fue descriptivo correlacionar. La población estará conformada por 48 trabajadores de la Constructora Uranio; y la muestra que es probabilística estará conformada por 43 trabajadores. La técnica a utilizar será la encuesta y como instrumentos se tiene dos cuestionarios que medirán a cada una de las variables. Las conclusiones más importantes fue que el clima organizacional y el desempeño laboral en la Constructora Uranio, se relacionan moderadamente, además sus dimensiones se relacionan con el desempeño laboral de manera positivamente baja y se relacionan moderadamente. Finalmente, las variables y sus dimensiones son calificadas como deficientes, es términos de percepción de los trabajadores encuestados.

2.2. Bases teóricas del problema

Las Mypes, contribuyen a generar empleo en nuestro País, por el cual se desarrolló esta investigación para, demostrar la relaciona con el bienestar laboral, por lo que se intenta demostrar en esta presente investigación, cómo inciden las Mypes en el bienestar laboral de los trabajadores. A continuación, presentaremos las teóricas que hablan sobre nuestras variables.

Variable independiente: Incidencia de las Mypes

En el año 2020 se observó que en el Perú, que el 95% de los empleadores dirigían una MYPE (COMEXPERU, 2020)

Asimismo, de acuerdo a las cifras recabadas de la ENAHO las MYPES, en el año 2020 hubo decreciente, se emplearon a 4.5. millones de trabajadores solo en el año 2020, el cual solo equivale el 48.6%.

Por su parte, Gomero (2015), explica que las pequeñas y las microempresas cualificadas de organizaciones emergentes se desarrollaron en todo el país. Por consiguiente, su grado de participación a la pirámide de las empresas alcanza por término medio el 99 %. La configuración de estas empresas también ha sido asociada con desarrollo de un mercado de trabajo, con una contribución del 40,6 %, donde los miembros del PEA vieron la oportunidad de mejorar su calidad de vida. Es verdad que la distribución de las empresas no es equitativa o simétrica, sino a pesar de esta debilidad, queda un generador importante de riqueza en el sector real de la economía.

Finalmente, según Villaran (2000), nos dice que fue la primera vez que se intentó medir el sector de Medianas y Pequeñas empresas, a pesar de haberse realizado hace más de 20 años nos dan un alcance del crecimiento que ha tenido estas empresas al transcurso de los años manteniendo la importancia que ya en sus inicios tenía. Teniendo como base los resultados de la búsqueda BCR, varios ejercicios han sido efectuados para considerar la talla del sector de las pequeñas empresas (incluido las microempresas) al nivel nacional. Una de las estimaciones más importantes ha sido hecha al ministerio de la Industria (MITINCI).

Variable dependiente: Bienestar del trabajador

Muñoz (2007), argumenta en su artículo, que hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

Según Moreno y Hernández (2013), definen que los factores más importantes del bienestar laboral son los siguientes:

a) Factor Logro: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

b) Factor de Reconocimiento: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados

c) Factor del Trabajo en Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

d) Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

e) Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa.

Por su parte, Rath, Harter y Manzano (2011), difinieron que el bienestar laboral no depende muchas veces de aquellos salarios que la empresa brinda a los trabajadores si no del significado que el colaborador da a conocer en sus tareas realizadas. Muchas veces el trabajo ocasiona felicidad y bienestar en el ser humano o como también podemos decir que es todo lo contrario.

2.3. Definición de términos básicos.

Mypes. La Micro y Pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollo actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Por consiguiente, las Mypes deben reunir las siguientes características concurrentes: Microempresa: e uno (1) hasta diez (10) Trabajadores inclusive, y

ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Bienestar del trabajador. Es un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía consigo.

Demanda laboral. La demanda laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. La demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo.

Calidad de servicio. La calidad de servicio consiste en cumplir con las expectativas que tiene el cliente sobre que tan bien un servicio satisface sus necesidades.

Desarrollo profesional. Son actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

Trabajo en equipo. Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección

determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenario de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar los objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando opiniones de los otros. Motivar e inspirar confianza.

Condiciones laborales. La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

Capacitación. Proporcionar al trabajador o empresas las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y más diestro en la ejecución de su propio trabajo. Estos conocimientos pueden ser de varios tipos, y pueden enfocarse a fines individuales u organizacionales.

Es importante invertir en formar a tus empleados para que estén al día del sector en el que opera la empresa, por otro lado, la capacitación profesional son certificados que pueden obtenerse a la hora de realizar una serie de profesiones que pueden ser vitales a la hora de contratar o de evaluar un posible nuevo trabajador.

Clima Organizacional. Es el lugar donde una persona desempeña su trabajo diariamente o el ambiente donde los miembros del grupo muestran sus emociones o habilidades el cual va coordinado con las motivaciones y también se refiere a los aspectos, anímico y mental.

Productividad. Es el uso eficiente de los recursos como trabajo, capital, tierra, energía, información que se da en la producción de distintos bienes y servicios. Asimismo, es la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos.

Compromiso. El compromiso laboral es, hasta cierto punto, una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de la investigación.

EL Método de estudio de la presente investigación fue cuantitativo con diseño correlacional descriptivo, porque utilizó dos variables (las indecencias de las Mypes y su relación con bienestar del trabajador) y transversal porque midió la relación de las variables en un momento único. Para Fernández y Baptista (2010), el diseño no experimental se refiere a la no manipulación de la o las variables, donde solo distinguen las situaciones en un entorno habitual para más tarde examinarlos, asimismo, indican que el corte transversal es donde se recolecta la información en un momento específico y en un periodo determinado, su objetivo es describir las variables o hechos de influencia en un momento especifico, es un estudio descriptivo correlacional por que mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas.

Fue factible para este caso aplicar la investigación correlacional descriptivo, los datos de obtuvo de la escala de Likert, porque es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández, et al, 2003. p. 121).

3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada, porque busca la aplicación y utilización de los conocimientos que se adquieren, así mismo busca confrontar la teoría

con la realidad, ya que se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías (Behar, 2008)

3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación empleado es de tipo correlacional descriptivo. En este sentido, Hernández, Fernández y baptista (2003:119), señalan que "los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren". De allí que en la investigación se recogió información sobre las variables: Incidencia de las Mypes y bienestar del trabajador, a partir de sus dimensiones e indicadores y del ámbito en la cual se desarrollan y así determinar cómo es su comportamiento.

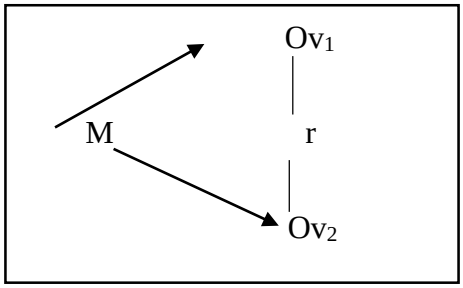
En cuanto a los estudios correlacionales, Hernandez (2003, p. 121), propone que los estudios correlaciones "tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables". De esta forma, una vez que se midieron en forma conjunta las variables, objeto de estudio, se procedió a evaluar la relación existente entre ellas, de manera cuantitativa es decir miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación, tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a pruebas y de manera cualitativa a través del análisis de los resultados obtenidos, permitiendo predecir el comportamiento de una variable si se conoce el de la otra.

3.1.3. Diseño de la investigación:

En la presente investigación se aplicó un diseño no experimental, por cuanto no se manipula las variables; por su finalidad es aplicada, ya que busca la resolución de problemas prácticos y por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlo.

Donde el esquema del diseño de investigación queda de la siguiente manera:

Figura 1. Diseño del estudio de investigación



Fuente. Elaboración propia

Dónde:

M = Muestra

Ov_1 = Observación de la variable independiente (Incidencia de las Mypes)

Ov_2 = Observación de la variable dependiente (Bienestar del trabajador)

r = Correlación

3.2. Población y muestra:

3.2.1 Población:

La población estará conformada por todas las Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, Será evaluado mediante el software (SPSS) versión 25 para determinar el grado de relación que tienen las variables mediante diversos resultados estadísticos, lo cual se desarrollara un cuestionario para preguntar a las Mypes del Distrito de Callería, mediante una evaluación el nivel de acuerdo o desacuerdo que tiene frente a alguna situación. La población estará conformada por todas las Mypes del Distrito de Callería, 2021.

3.2.2 Muestra

La muestra será de tipo probabilístico, la cual se aplicó a las medianas y pequeñas empresas del Distrito de Callería, equivalente a un total de (2562) de Mypes y grandes empresas por lo cual se resta un 4.6% de esta, quedando el número de (2452) Mypes, así mismo se calculó a través de la fórmula finita:

$$n = \frac{N^* Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra buscada

N = Tamaño de población (2452 Mypes)

Z = 1.645 al cuadrado (si la seguridad es de 90%)

p = 0.5

q = 1-p (en este caso 1- 0.5)

e = precisión (se usa en la investigación 10%) margen de error

$$n = \frac{2452 * 1.645^2 * 0.5 * 0.5}{0.1^{2\,*}(2452 - 1) + 1.645^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{1658.79}{24.51 + 0.6765}$$

$$n = \frac{1658.79}{25.1865}$$

n = 66 Mypes del Distrito de Callería

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica

En la presente investigación para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta.

Lanuez y Fernández (2014) citado por Feria et al (2020) señalan que la encuesta es un método empírico que utiliza un instrumento o formulario impreso o digital, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, y que los sujetos que aportan la información, llenan por si mismo (p.72).

3.3.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó en la investigación consistió en el cuestionario que consistía en un formulario de preguntas cerradas, abiertas y de opciones diversas de darse el caso, en función a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables, con la finalidad de describir los factores de las Mypes, con relación al bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali,2021.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos aplicado en la presente investigación se realizó los siguientes procedimientos:

- Se coordinará con los directivos de las medianas y pequeñas empresas del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali.
- Se buscará un lugar apropiado para la realización de la encuesta.
- Se registrará la información obtenida de los encuestados.
- Se codificará la información obtenida de los encuestados.
- Se tabulará la información obtenida de los encuestados.
- Se procederá con el análisis estadístico haciendo uso del programa estadístico SPSS, versión 25, teniendo los resultados se ingresó al procesador de texto Microsoft Word 2016 para la presentación final.
- Teniendo los cuadros y gráficos estadísticos basados en la síntesis y el análisis de los datos se procederá con la descripción, discusión e interpretación de los resultados, para finalmente redactar las conclusiones y recomendaciones.

3.5. Tratamientos de los datos

Tresierra (2010), afirmó que el análisis estadístico es indispensable en casi toda la investigación. Los datos pueden organizarse y resumirse en función de las unidades de medida y presentarse en Cuadros y Gráficos. Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa (SPSS) Versión. 25, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se

aplica la estadística no paramétrica, modelo de regresión que establezca la influencia de dos variables cualitativas independientes sobre otra dependiente cualitativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de los resultados

Presentamos las tablas y figuras, donde se observa los resultados por variable, la información responde al objetivo general y los objetivos específicos. Seguidamente presentamos las tablas de relación entre variables de la presente investigación "Incidencia de las Mypes en el bienestar de los trabajadores del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021", donde se va analizar la relación de las de las variables Incidencia de las Mypes y bienestar del trabajador.

Los resultados son presentados mediante una escala de Likert donde a continuación se presenta la valoración de la siguiente manera de acuerdo a las respuestas de los encuestados (Incidencia de las Mypes):

1. → **Nunca**

2. → **Casi Nunca**

3. → **A veces**

4. → **Casi Siempre**

5. → **Siempre**

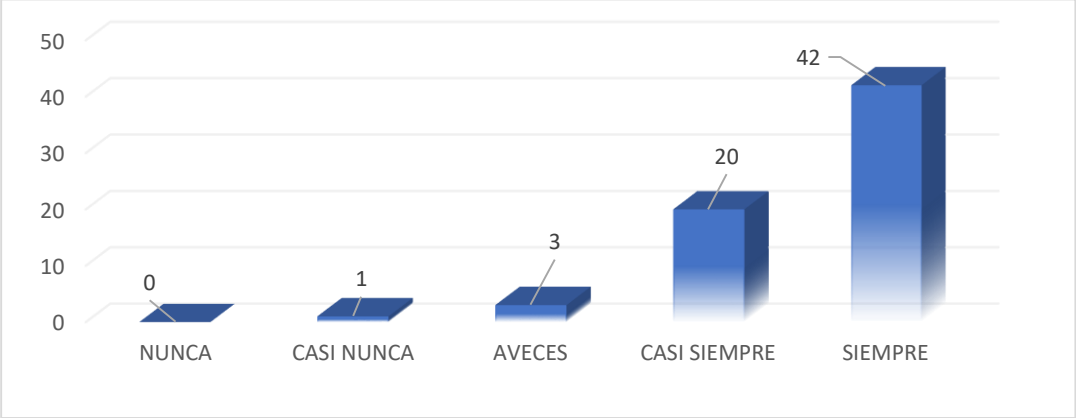
Resultados obtenidos de la variable Independiente

Tabla 2. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan demanda laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	3	4,5	4,5	6,1
	Casi siempre	20	30,3	30,3	36,4
	Siempre	42	63,6	63,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 2. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan demanda laboral?



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

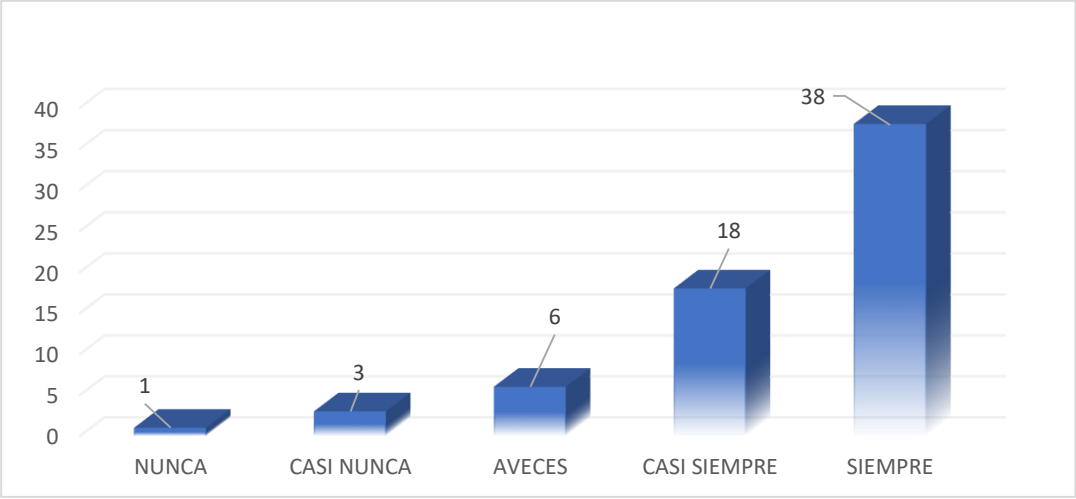
En la presente tabla 2 y figura 2, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (64%) de los trabajadores manifiestan que siempre las Mypes proporcionan demanda laboral, así mismo el (30%) opina que casi siempre las Mypes proporcionan demanda laboral.

Tabla 3. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	3	4,5	4,5	6,1
	A veces	6	9,1	9,1	15,2
	Casi siempre	18	27,3	27,3	42,4
	Siempre	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 3. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio?



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

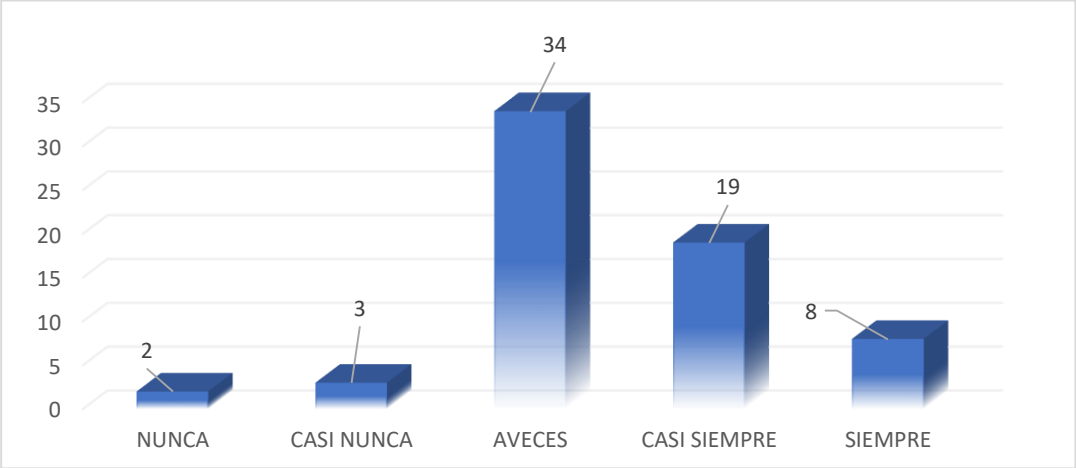
En la presente tabla 3 y figura 3, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (58%) de los trabajadores manifiestan que siempre las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio, así mismo el (27%) opina que casi siempre las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio.

Tabla 4. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	3	4,5	4,5	7,6
	A veces	34	51,5	51,5	59,1
	Casi siempre	19	28,8	28,8	87,9
	Siempre	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 4. ¿Cree usted que las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional?



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

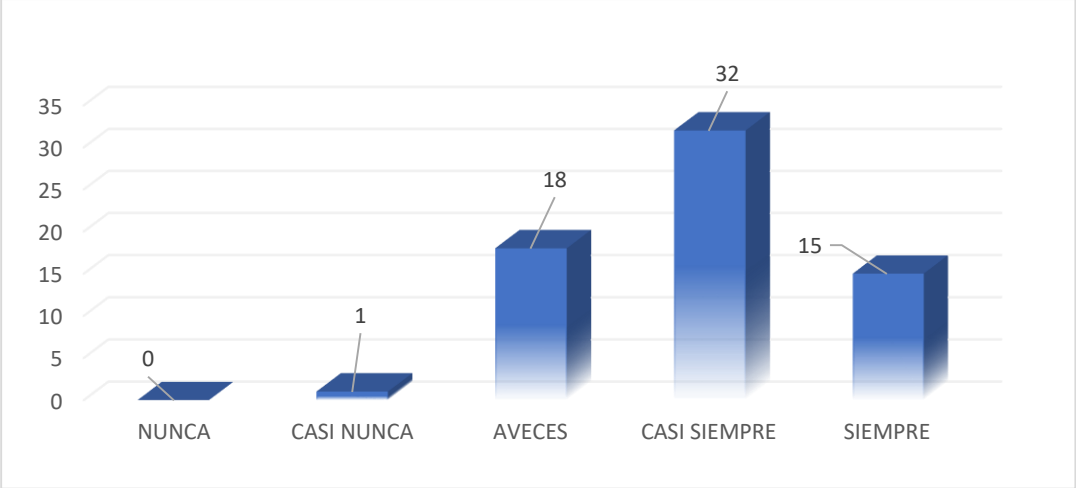
En la presente tabla 4 y figura 4, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (52%) de los trabajadores manifiestan que a veces las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional, así mismo el (29%) opina que casi siempre las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional.

Tabla 5. ¿Cree usted que las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	18	27,3	27,3	28,8
	Casi siempre	32	48,5	48,5	77,3
	Siempre	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 5. ¿Cree usted que las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores?



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

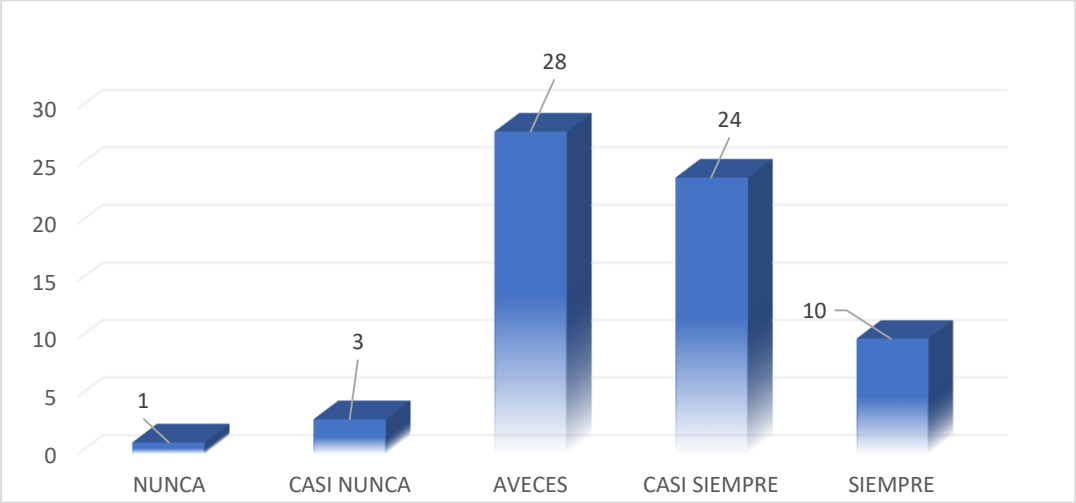
En la presente tabla 5 y figura 5, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (49%) de los trabajadores manifiestan que casi siempre las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores, así mismo el (27%) opina que a veces las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores.

Tabla 6. ¿Cree usted los empleos que brindan las Mypes son adecuadas para usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	3	4,5	4,5	6,1
	A veces	28	42,4	42,4	48,5
	Casi siempre	24	36,4	36,4	84,8
	Siempre	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 6. ¿Cree usted los empleos que brindan las Mypes son adecuadas para usted?



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

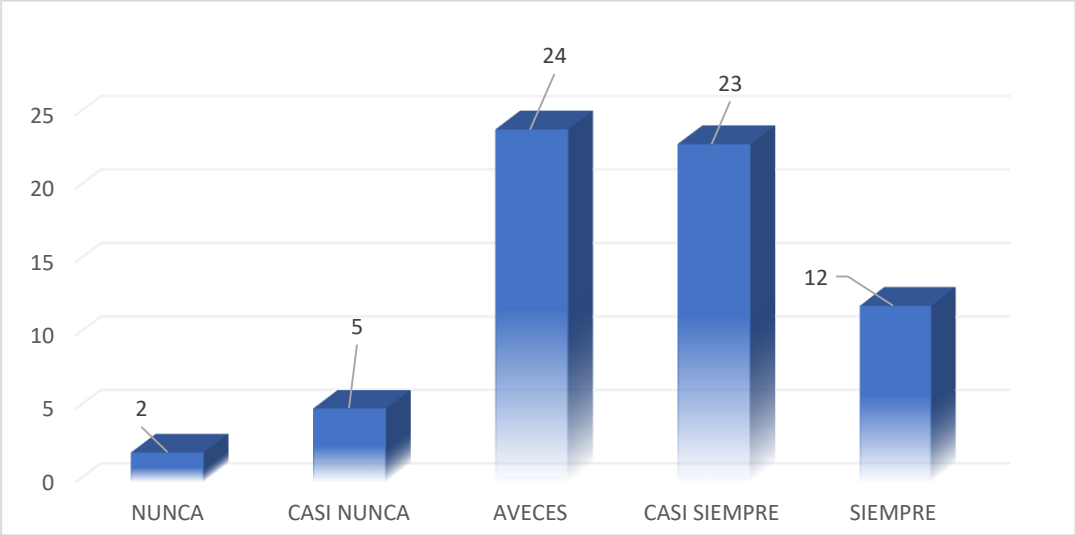
En la presente tabla 6 y figura 6, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (42%) de los trabajadores manifiestan que a veces los empleos que brindan las Mypes son adecuadas, así mismo el (36%) opina que casi siempre los empleos que brindan las Mypes son adecuadas.

Tabla 7. ¿Cree usted que las Mypes informales remuneran mejor que las formales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	5	7,6	7,6	10,6
	A veces	24	36,4	36,4	47,0
	Casi siempre	23	34,8	34,8	81,8
	Siempre	12	18,2	18,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 7. ¿Cree usted que las Mypes informales remuneran mejor que las formales?



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

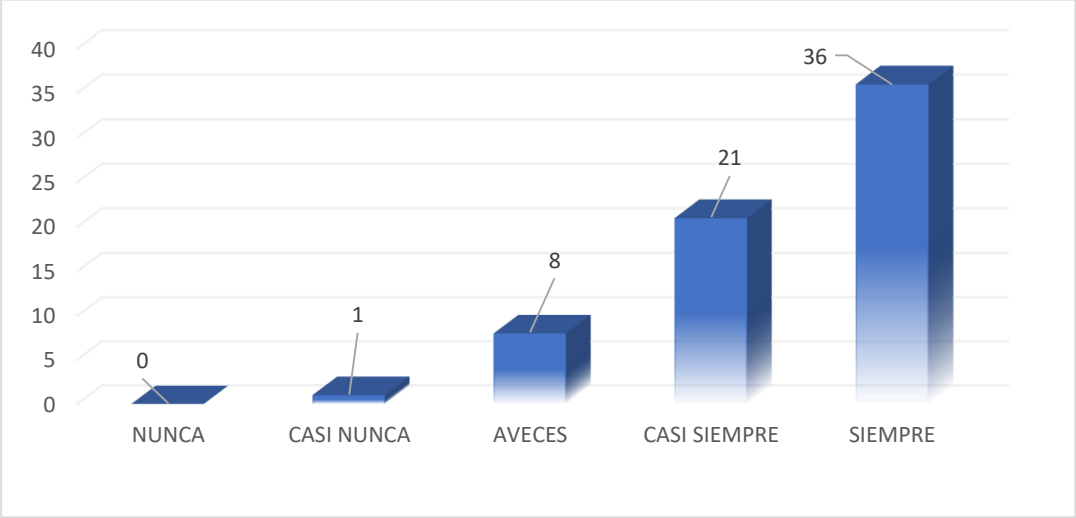
En la presente tabla 7 y figura 7, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (36%) de los trabajadores manifiestan que a veces las Mypes informales remuneran mejor que las formales, así mismo el (35%) opina que casi siempre las Mypes informales remuneran mejor que las formales.

Tabla 8. ¿Cree usted que trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	8	12,1	12,1	13,6
	Casi siempre	21	31,8	31,8	45,5
	Siempre	36	54,5	54,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 8. ¿Cree usted que trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales?



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

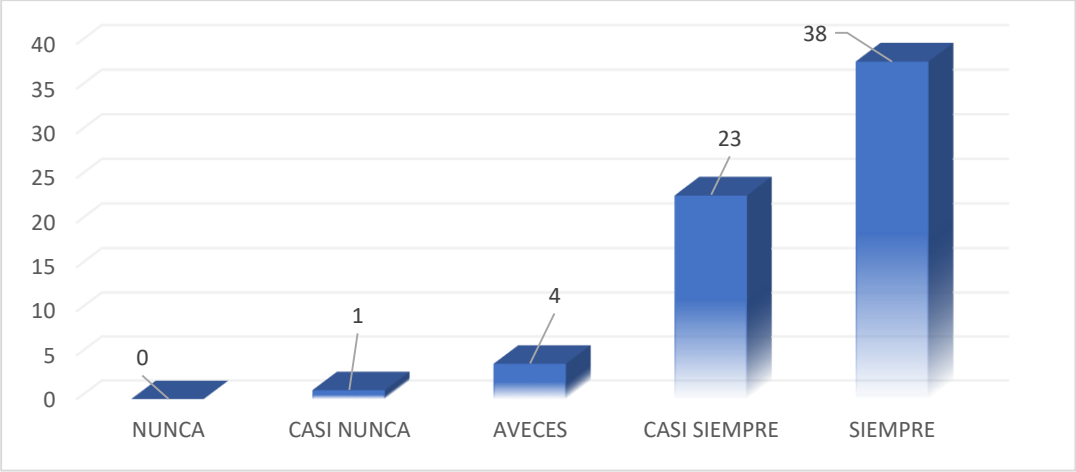
En la presente tabla 8 y figura 8, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (55%) de los trabajadores manifiestan que siempre trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales, así mismo el (32%) opina que casi siempre trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales.

Tabla 9. ¿Cree usted que ha identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	4	6,1	6,1	7,6
	Casi siempre	23	34,8	34,8	42,4
	Siempre	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 9. ¿Cree usted que ha identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción?



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

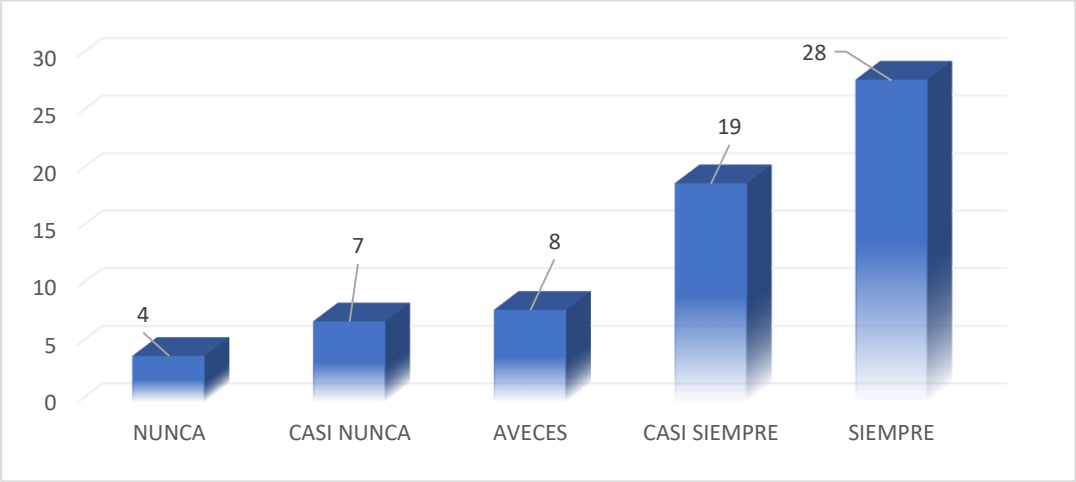
En la presente tabla 9 y figura 9, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (58%) de los trabajadores manifiestan que siempre han identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción, así mismo el (35%) opina que casi siempre han identificado correctamente la idea de negocio.

Tabla 10. ¿Cree usted que en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	6,1	6,1	6,1
	Casi nunca	7	10,6	10,6	16,7
	A veces	8	12,1	12,1	28,8
	Casi siempre	19	28,8	28,8	57,6
	Siempre	28	42,4	42,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 10. ¿Cree usted que en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes?



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

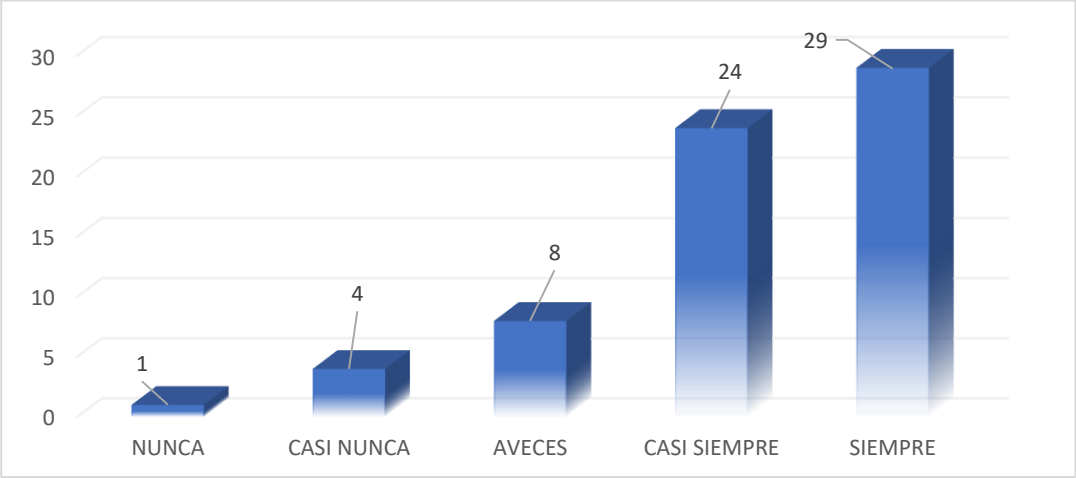
En la presente tabla 10 y figura 10, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (42%) de los trabajadores manifiestan que siempre en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes, así mismo el (29%) opina que casi siempre en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes.

Tabla 11. ¿Se siente más satisfecho trabajando en una Mypes del Distrito de Callería que en otra Mypes de otro Distrito?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	4	6,1	6,1	7,6
	A veces	8	12,1	12,1	19,7
	Casi siempre	24	36,4	36,4	56,1
	Siempre	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 11. ¿Se siente más satisfecho trabajando en una Mypes del Distrito de Callería que en otra Mypes de otro Distrito?



Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En la presente tabla 11 y figura 11, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (43%) de los trabajadores manifiestan que siempre se siente más satisfecho trabajando en una Mypes del Distrito de Callería, así mismo el (36%) opina que casi siempre se siente más satisfecho trabajando en una Mypes del Distrito de Callería.

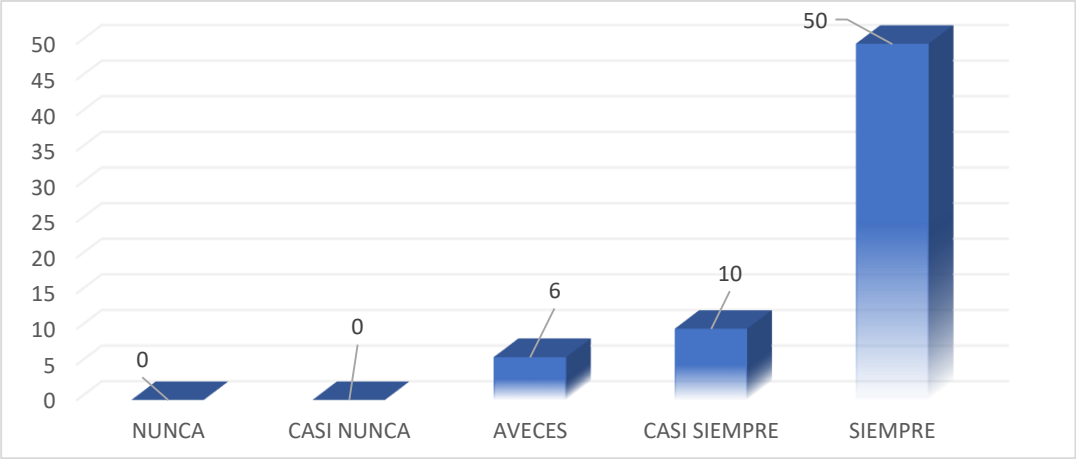
Resultados obtenidos de la variable Dependiente

Tabla 12. ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	10	15,2	15,2	24,2
	Siempre	50	75,8	75,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 12 ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral?



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

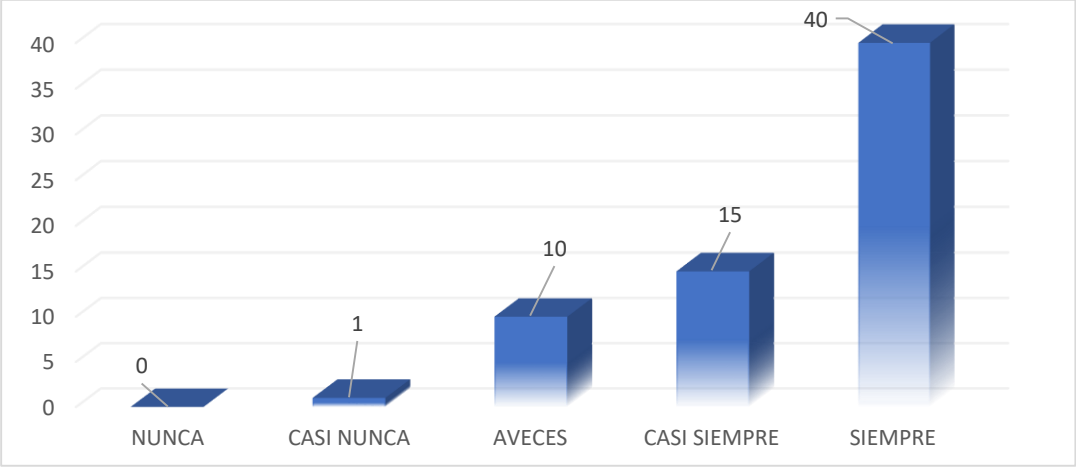
En la presente tabla 12 y figura 12, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (76%) de los trabajadores manifiestan que siempre el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral, así mismo el (15%) opina que casi siempre el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral.

Tabla 13. ¿Cree usted que, teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	10	15,2	15,2	16,7
	Casi siempre	15	22,7	22,7	39,4
	Siempre	40	60,6	60,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 13. ¿Cree usted que, teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad?



Fuente: Tabla 13

Interpretación:

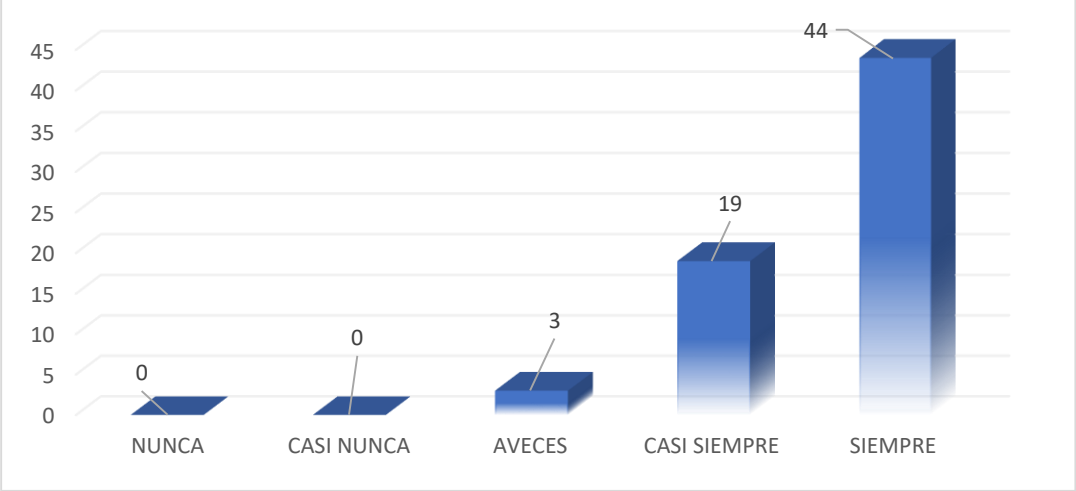
En la presente tabla 13 y figura 13, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (61%) de los trabajadores manifiestan que siempre teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad, así mismo el (23%) opina que casi siempre teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad.

Tabla 14. ¿Cree usted que teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	3	4,5	4,5	4,5
	Casi siempre	19	28,8	28,8	33,3
	Siempre	44	66,7	66,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 14. ¿Cree usted que teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral?



Fuente: Tabla 14

Interpretación:

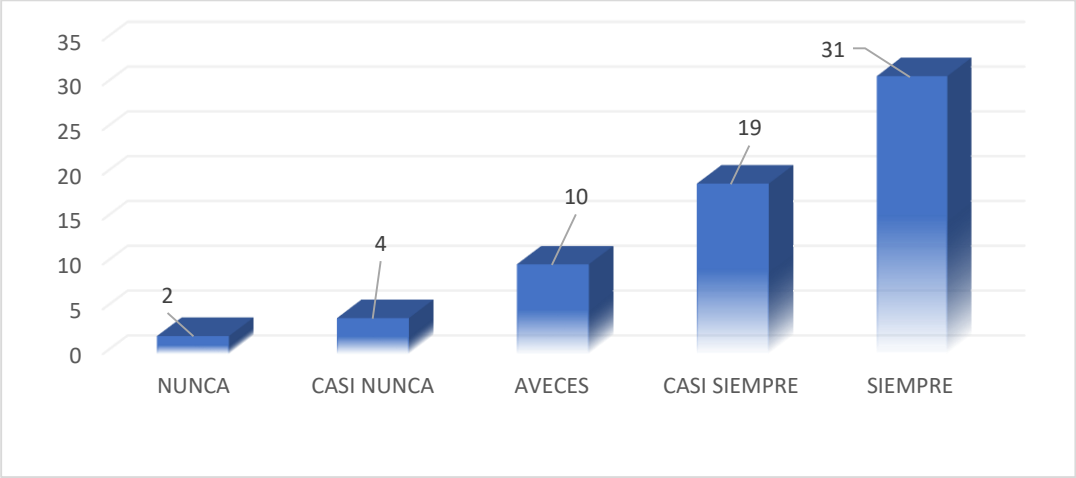
En la presente tabla 14 y figura 14, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (67%) de los trabajadores manifiestan que siempre teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral, así mismo el (29%) opina que casi siempre teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral.

Tabla 15. ¿Está de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	4	6,1	6,1	9,1
	A veces	10	15,2	15,2	24,2
	Casi siempre	19	28,8	28,8	53,0
	Siempre	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 15. ¿Está de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT?



Fuente: Tabla 15

Interpretación:

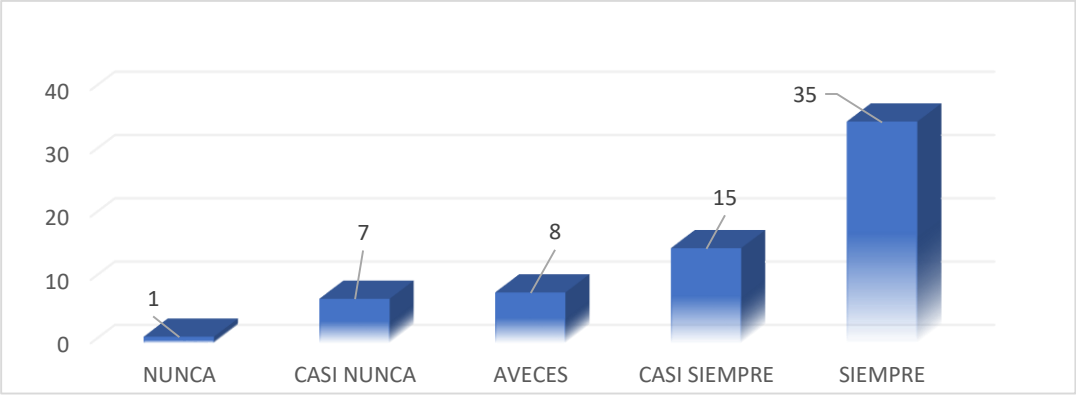
En la presente tabla 15 y figura 15, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (47%) de los trabajadores manifiestan que siempre están de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT, así mismo el (29%) opina que casi siempre están de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT.

Tabla 16. ¿Te sientes satisfecho por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos las 24 horas del día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	7	10,6	10,6	12,1
	A veces	8	12,1	12,1	24,2
	Casi siempre	15	22,7	22,7	47,0
	Siempre	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 16. ¿Te sientes satisfecho por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos las 24 horas del día?



Fuente: Tabla 16

Interpretación:

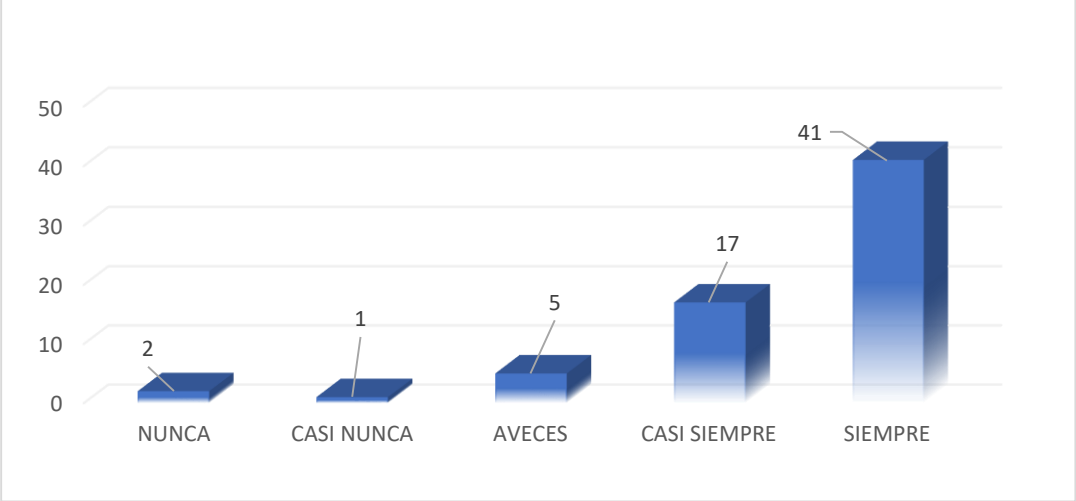
En la presente tabla 16 y figura 16, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (53%) de los trabajadores manifiestan que siempre están satisfechos por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos, así mismo el (23%) opina que casi siempre están satisfechos por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos.

Tabla 17. ¿Estás de acuerdo con el horario de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	1	1,5	1,5	4,5
	A veces	5	7,6	7,6	12,1
	Casi siempre	17	25,8	25,8	37,9
	Siempre	41	62,1	62,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 17. ¿Estás de acuerdo con el horario de trabajo?



Fuente: Tabla 17

Interpretación:

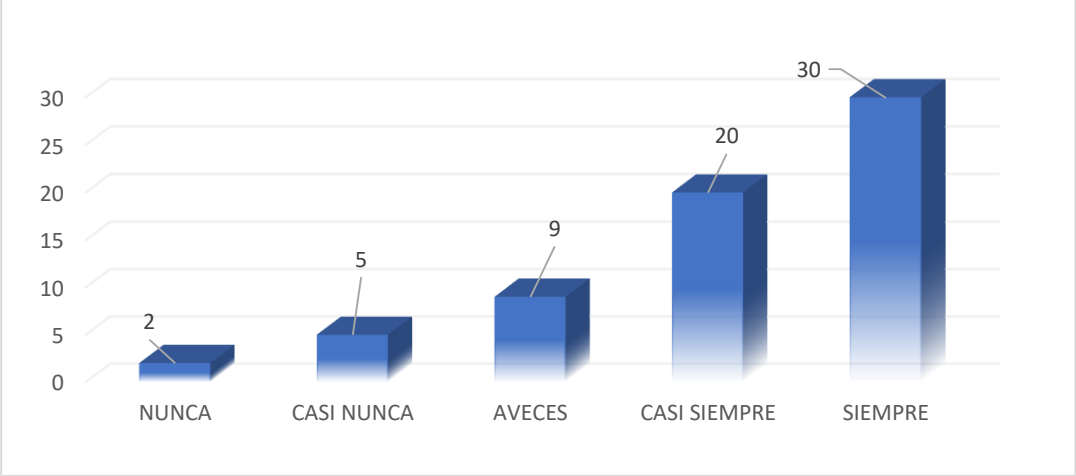
En la presente tabla 17 y figura 17, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (62%) de los trabajadores manifiestan que siempre están de acuerdo con el horario de trabajo, así mismo el (26%) opina que casi siempre están de acuerdo con el horario de trabajo.

Tabla 18. ¿Se cumple con atender eficientemente a los consumidores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	5	7,6	7,6	10,6
	A veces	9	13,6	13,6	24,2
	Casi siempre	20	30,3	30,3	54,5
	Siempre	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 18 ¿Se cumple con atender eficientemente a los consumidores?



Fuente: Tabla 18

Interpretación:

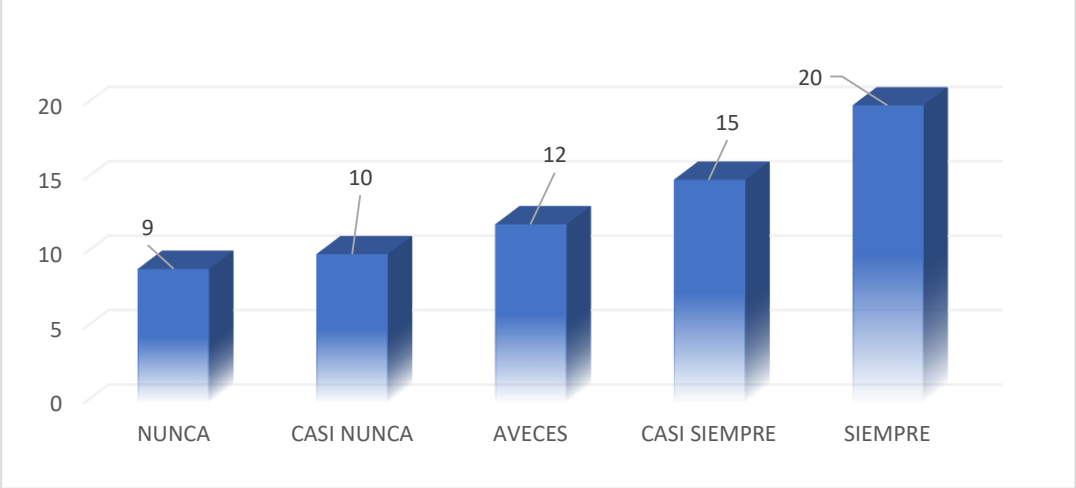
En la presente tabla 18 y figura 18, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (46%) de los trabajadores manifiestan que siempre se cumple con atender eficientemente a los consumidores, así mismo el (30%) opina que casi siempre se cumple con atender eficientemente a los consumidores.

Tabla 19. ¿Los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	10	15,2	15,2	28,8
	A veces	12	18,2	18,2	47,0
	Casi siempre	15	22,7	22,7	69,7
	Siempre	20	30,3	30,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 19. ¿Los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas?



Fuente: Elaboración propia, Tabla 19

Interpretación:

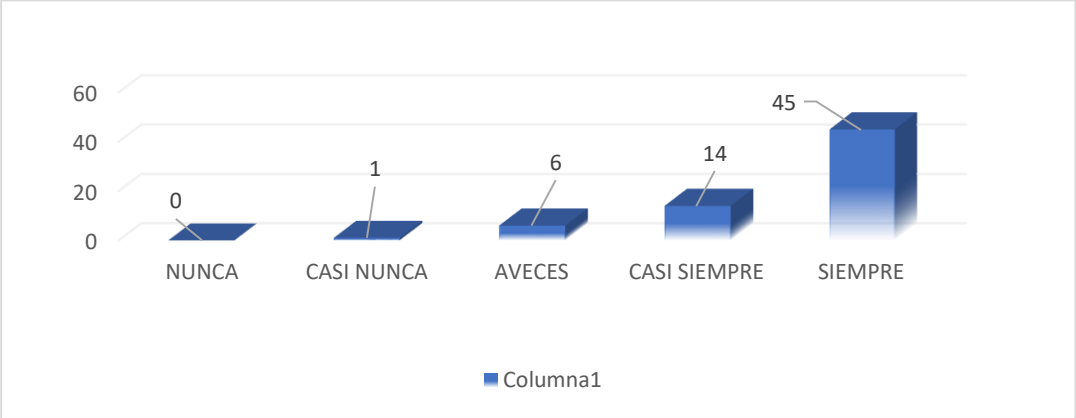
En la presente tabla 19 y figura 19, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (30%) de los trabajadores manifiestan que siempre los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas, así mismo el (23%) opina que casi siempre los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas.

Tabla 20. ¿Cree usted que debe incrementar su venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	6	9,1	9,1	10,6
	Casi siempre	14	21,2	21,2	31,8
	Siempre	45	68,2	68,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 20. ¿Cree usted que debe incrementar su venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo?



Fuente: Elaboración propia, Tabla 20

Interpretación:

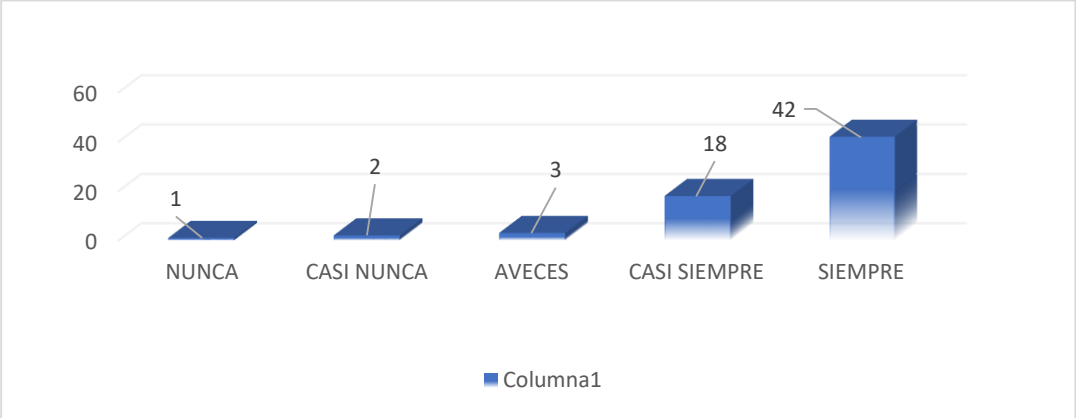
En la presente tabla 20 y figura 20, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (68%) de los trabajadores manifiestan que siempre se debe incrementar la venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo, así mismo el (21%) opina que casi siempre se debe incrementar la venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo.

Tabla 21. ¿Cree usted que los precios están acorde a las expectativas de los consumidores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	2	3,0	3,0	4,5
	A veces	3	4,5	4,5	9,1
	Casi siempre	18	27,3	27,3	36,4
	Siempre	42	63,6	63,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, SPSS V.25.0

Figura 21. ¿Cree usted que los precios están acorde a las expectativas de los consumidores?



Fuente: Tabla 21

Interpretación:

En la presente tabla 21 y figura 21, podemos observar los resultados obtenidos de la encuesta realizada, cuya unidad de análisis son (66) Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, obteniendo los siguientes resultados: Donde las dos escalas de valoración más relevantes muestran que el (68%) de los trabajadores manifiestan que siempre los precios están acorde a las expectativas de los consumidores, así mismo el (21%) opina que casi siempre los precios están acorde a las expectativas de los consumidores.

4.2. Contraste de hipótesis

Antes de contrastar para la prueba de hipótesis se realizó la prueba de normalidad para conocer que estadístico de correlación a utilizar, para ello se va utilizar el siguiente criterio estadístico:

- Si el P valor o Significancia es < que 0.1: Acepta (H1): la variable no tiene distribución normal
- Si el P valor o Significancia es > que 0.1: Acepta (Ho): la variable si tiene distribución normal

Tabla 22. Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incidencia de las Mypes	,135	66	,004	,927	66	,001
Bienestar del trabajador	,132	66	,006	,962	66	,042

Interpretación

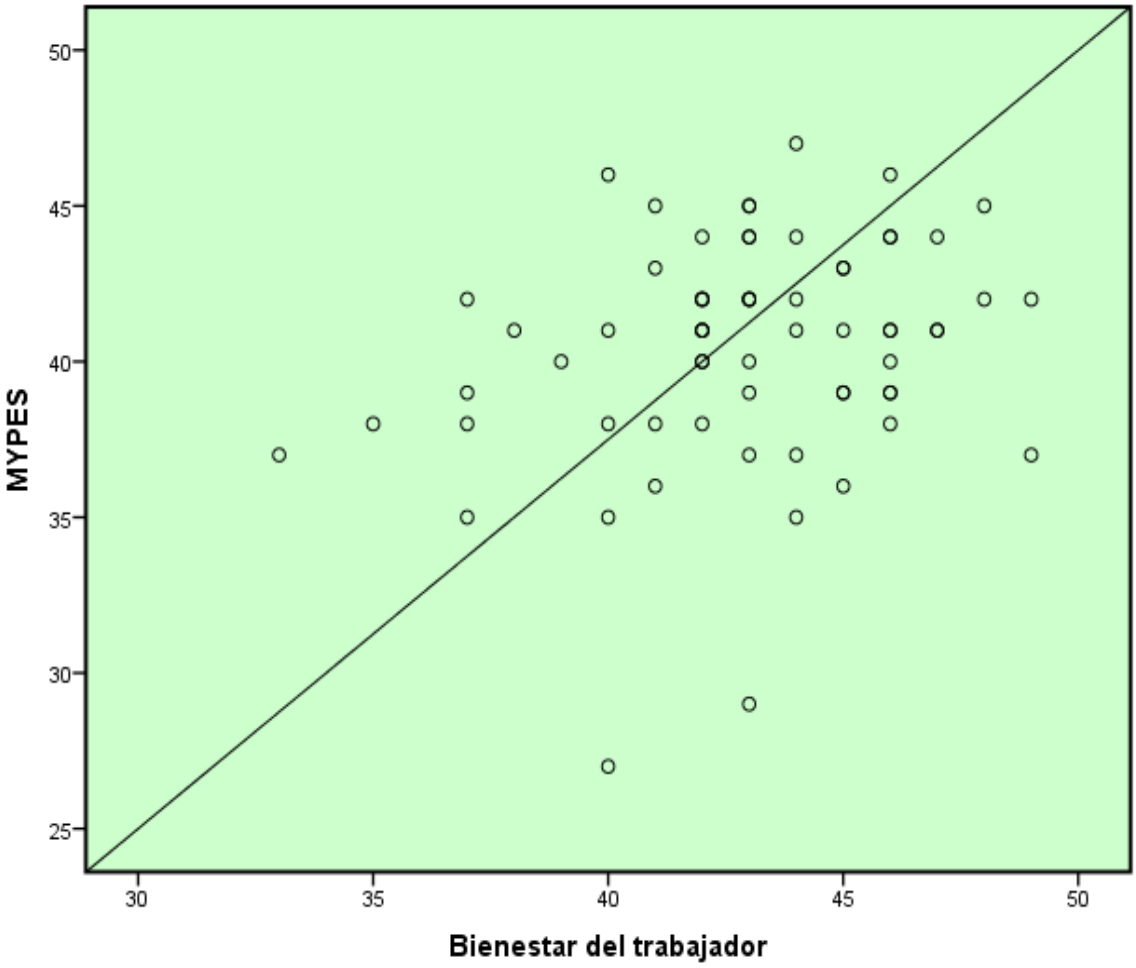
Para evaluar los resultados tenemos que saber a cuál de ellos vamos analizar (Kolmogórov-Smirnov - Shapiro-Wilk), como tenemos una muestra superior a 66 vamos analizar el resultado dado por Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 23. Resultados de la Prueba de Normalidad

Variables	Prueba de normalidad	
	P- valor	Toma de decisión (Si o No: tiene Distribución normal
Incidencia de las Mypes	0.004	Las Mypes no tienen distribución normal (P:0.06) –Prueba no paramétrica
Bienestar del trabajador	0.006	Bienestar al trabajador no tiene distribución normal (P:0.06) –Prueba no paramétrica

Fuente: Elaboración Propia

Figura 22. Gráfico de dispersión



Prueba de correlación de las variables:

Debido a que la prueba de normalidad no arrojo que nuestras variables no tienen una distribución normal, por el cual procederemos a realizar una prueba no paramétrica, por lo que utilizaremos para nuestro contraste de nuestras variables: El coeficiente de correlación de Rho Spearman.

- Variable Independiente: Incidencia de las Mypes.
- Variable Dependiente: Bienestar del trabajador.

Tabla 24. Coeficiente de correlación de Rho Spearman

			Incidencia de las Mypes	Bienestar del trabajador
Rho de Spearman	Incidencia de las Mypes	Coeficiente de correlación	1,000	,239
		Sig. (bilateral)	.	,054
		N	66	66
	Bienestar del trabajador	Coeficiente de correlación	,239	1,000
		Sig. (bilateral)	,054	.
		N	66	66

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación

Como el coeficiente de Rho Spearman es 0.239 y de acuerdo al grado de estimación de correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja, además de nivel de significancia es menor a 0.1 eso indica que no existe una relación significativa entre las variables. En el cuadro siguiente identificaremos el coeficiente de correlación de nuestras variables.

Tabla 25. Rango de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman.

Rango rho de Spearman	Significado literal
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



0,239

Fuente: Metodología de la investigación. Hernández. (2014)

Para la prueba de hipótesis se utilizó el Software SPSS versión 25 para ver si las variables están relacionadas o pareadas. Para el contraste de la hipótesis general, se ha considerado dos supuestos de evaluación de estudio:

- **Hipótesis Nula (Ho):**

  Ho = No inciden las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

  H1 = Inciden las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

Decisión:

La relación encontrada entre las variables: Incidencia de las Mypes – Bienestar del trabajador, de la hipótesis general: Existe una correlación positiva baja lo que significa que entre Incidencia de las Mypes – Bienestar del trabajador no existe una relación significativa, lo cual quiere decir que la variable dependiente y la variable independiente no guardan una relación significativa por lo cual se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (Ho), la cual según las diversas pruebas estadísticas en el SPSS (Prueba de normalidad, correlación de Rho Spearman y dispersión de las variables).

Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis general de investigación según los diversos resultados estadísticos obtenidos en el SPSS versión 25 y se rechaza la Hipótesis alterna con un nivel de confianza del 90%.

4.3. Discusión de resultados

Con el propósito de lograr demostrar si las Mypes inciden en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021; se ha obtenido los siguientes resultados con el fin de comparar y discutir con los hallazgos como:

Según los resultados obtenidos, no existe una relación significativa entre la Incidencia de las Mypes y el bienestar de los trabajadores, en las medianas y pequeñas empresas del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021, en razón de que las dos variables presentan una correlación positiva muy baja según la prueba de correlación y utilizando la tabla de escala de valoración de Rho Spearman (0.239), este resultado nos muestra que el bienestar del trabajador no se depende significativamente de las Mypes, si no se relaciona más con otros factores como una mejora en las condiciones de trabajo, mejor infraestructura, un mejor ambiente de trabajo, capacitaciones, incentivos, etc.

Dicho hallazgo guarda cierta relación con lo hallado por Montalvo (2020), en su investigación donde determino que el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL, concluyó que el Bienestar Laboral está ubicado en un nivel regular o medio (4.48) es decir, hay aspectos por mejorar en la constructora Fergut para lograr que los colaboradores tengan el mayor bienestar en su trabajo. Del mismo modo con la investigación de Garzón (2018), quién realizó también, su trabajo en una mediana empresa constructora y se centró en identificar las percepciones del personal sobre el bienestar laboral, concluyendo que se encontraba en un nivel medio (4,0) pues los colaboradores de dicha empresa percibían que les faltaba mejorar el

liderazgo y el apoyo por parte de sus superiores Además, se encontró que los trabajadores no contaban con herramientas de trabajo necesarias y que el sueldo no era suficiente para las funciones que ellos realizaban. Por último, no estaban satisfechos con el tipo de contrato y la constructora no se hacía cargo de las prestaciones sociales. Finalmente, Chatterjee, Wadhwa y Patel (2018), en su investigación sobre el impacto del bienestar en el desempeño laboral, concluyeron que el 75% del personal estaba satisfecho con todo lo que empresa les brinda para que tengan bienestar laboral pues les ofrecen descuentos, atención a referencias, instalaciones de agua potable, iluminación, ambiente de trabajo, seguridad en general. Aunque faltaría mejorar aspectos como seguro de salud, transporte, comedor, la higiene, porque estas características tienen una relación positiva con el desempeño de cada colaborador.

Gomero (2015), explica que las pequeñas y las microempresas cualificadas de organizaciones emergentes se desarrollaron en todo el país. Por consiguiente, su grado de participación a la pirámide de las empresas alcanza por término medio el 99 %.

Por otro lado, Bharathi & Padmaja (2018), concluyeron que la empresa está proporcionando licencia médica a todos sus empleados y todos los encuestados estaban completamente satisfechos con la provisión. Además, la organización proporciona a sus empleados avances en la construcción de viviendas con un esquema de subsidio de intereses que quedaron totalmente satisfechos. Asimismo, el 86% de los encuestados estaban satisfechos con las instalaciones motivacionales proporcionadas. Por otro lado, las medidas de bienestar de los empleados existentes

en la empresa son efectivas. También, hay una satisfacción general de los empleados con respecto a los beneficios adicionales existentes.

Cevera (2020), señala que “mejorar el bienestar de los trabajadores en la empresa debe ser una de las principales prioridades de cualquier organización. Y es que resulta importante no solo para aumentar la satisfacción del trabajador, sino también para mejorar su motivación, su productividad y, por tanto, la de toda la empresa en general”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la presente investigación, de acuerdo a los hallazgos obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

CONCLUSIÓN GENERAL. El coeficiente de Rho Spearman es 0.239 y de acuerdo al grado de estimación de correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja, además de nivel de significancia es menor a 0.1 eso indica que no existe una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula (Ho), ya que según la prueba estadística correlación de Rho Spearman, desarrollados en el SPSS, concluyen que no existe una relación significativa entre estas dos variables (Incidencia de las Mypes – Bienestar del trabajador).

En relación a los objetivos específicos se concluyó:

PRIMERA CONCLUSIÓN. Mediante el análisis realizado se concluyó la correlación fue de un valor de 0.239, según la escala de valoración de Rho Spearman nos indica que es una correlación positiva baja, por lo cual no hay una relación significativa entre las variables, lo que quiere decir que no existen factores que incidan en la demanda laboral que ofrecen las Mypes, el bienestar de los trabajadores depende de otros factores.

SEGUNDA CONCLUSIÓN. El análisis realizado mediante la prueba de normalidad, que permitió ver si las muestras variables tienen o no una distribución normal, por lo

cual obtuvimos que no siguen una distribución normal por lo que realizamos una prueba no paramétrica, por lo cual utilizamos el estadístico de correlación de Rho Spearman; por lo tanto, se concluyó que no hay factores que incidan en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería.

TERCERA CONCLUSIÓN. Las Mypes no influyen en el bienestar de los trabajadores del Distrito de Callería Departamento de Ucayali, porque se evidenció que las presentes variables se encuentran muy dispersas sobre la línea de tendencia, la cual nos indica que no hay una relación considerable, por lo tanto, se concluyó que no existen factores que influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional de los trabajadores que trabajen en una Mypes.

CUARTA CONCLUSIÓN. De los resultados obtenidos en la encuesta y habiéndolos tabulado estadísticamente, se llegó a la conclusión, que las Mypes no influyen mucho para su bienestar, lo que más influyen son otros factores como: Una buena infraestructura, buena remuneración, trato justo, un buen clima organizacional, etc.

QUINTA CONCLUSIÓN. Asimismo, de los resultados obtenidos se concluye, que las condiciones laborales que poseen los trabajadores en la Mypes, permite un adecuado bienestar laboral que favores a los trabajadores en el Distrito de Callería, la cual dependerá del manejo y organización de las Mypes.

SEXTO CONCLUSIÓN. Finalmente, se concluyó que influye de gran manera una remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes, ayuda en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere que las Mypes en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali promuevan una cultura al gasto con la finalidad de mantener un equilibrio entre los ingresos y el gasto.
- Las Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, deben brindar un buen trato a los clientes y por ende deben contar con las condiciones apropiadas en cuanto a la infraestructura y ambientes de trabajo.
- Que, las Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, cumplan con todos los trámites legales y administrativos para su funcionamiento, esto ayudara a que sean formales y por ende presten un buen servicio.
- Así mismo los productos y servicios de las Mypes del Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, deben brindarse a un precio cómodo y accesible para el público consumidor.
- El presente trabajo de investigación deberá servir como un instrumento en la gestión pública, con la finalidad de reinvertir las ganancias o beneficios para el crecimiento económico de las Mypes.
- Se sugiere finalmente que los bienes y servicios sean difundidos y cumplan con el sello de garantía para su posterior venta o consumo, además las Mypes deben tener una política de producción y venta acorde al mercado y para ello debe reinventar los bienes y servicios puesto a disposición al público consumidor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga, M. Arévalo, I. y Lengua, L. (2020). *Los beneficios laborales en la Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Callería, 2018*. Tesis para optar el titulo de Economista. Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4336

Astudillo, S. (2018). *La innovación en las mipymes manufactureras: estudio comparativo entre el Ecuador y la Argentina*. Universidad Nacional del Sur : https://revistas.uns.edu.ar/eca/article/view/1114

Behar, D. (2008). *Metodologia de la Investigación* . Universidad Continental .

Bharathi, B., & Padmaja, R. (2018). *El papel de las instalaciones de bienestar de los empleados en la participación empleados.* . Revista de Negocios y Gestión .

Cevera, A. (2020). *Qué es el bienestar de los trabajadores en la empresa, qué importancia tiene y cómo mejorarlo*. Obtenido de Simbiotia: https://www.simbiotia.com/que-es-el-bienestar-de-los-trabajadores-en-la-empresa-que-importancia-tiene-y-como-mejorarlo/

Chatterjee, Wadhwa, & Patel. (2018). *Un estudio sobre el bienestar de los empleados y su impacto sobre su desempeño en hospitales privados y su centro de investigación transversal estudio descriptivo.* Obtenido de Revista Internacional de Investigación y Revisiones Analíticas (IJRAR) 5.504-536.

Chino, M., & Eláez, R. (2018). *Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y el Empleo Digno*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco: https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3906?locale-attribute=en

COMEXPERU. (2020). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-px6yJlpDewJ:https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2020.pdf&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d

Doctoraki. (2021). *Bienestar laboral* . Obtenido de https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/

Estudio Shaddai. (2020). *Conoce las diferencias entre una PYME y MYPE en Perú*. Obtenido de Estudio Shaddai: https://estudioshaddai.com/blog/conoce-las-diferencias-entre-una-pyme-y-mype-en-peru/

Feria A, H., Matilla G, M., y Mantecón L, S. (2022). *La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?* Didasc@lia: Didáctica Y educación ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79. https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992

Fernández, & Baptista. (2010). *Investigación no experimental sin la manipulación deliberada de variables.* .

Garzón, A. (2018). *Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para mejorar el bienestar laboral de la Constructora MGH SAS*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana: https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/39106

Gomero, N. (2015). *Concentración de las MYPES y su impacto en el cremiento economico* . Obtenido de Revista de la Universidad Mayor de San Marcos. Vol. 23 Núm. 43 (2015) : https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/11597

Gómez, M., Galvis, L., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Obtenido de Banco de la República Colombia : https://www.banrep.gov.co/es/dtser-230

Gonzáles, M. (2019). *Gestión del Talento Orientado en el Bienestar Psicologico en el trabajajo en las Mypes Industriales de la Ciudad de Durango, Durango, México.* Universidad Juárez del Estado de Durango: http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/handle/123456789/2337

Hernandez. (2003). *Metodología de la Investigación.* James.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) . https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-oaqBirz8AhXuBrkGHceyC_8QFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones_digitales%2FEst%2FLib1554%2F25TOMO_01.pdf&usg=AOvVaw0iwSHT_TCfqNFfmpeexE61

Lopez, S. (2015). *Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla*. Universidad Rafael Landívar: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NayiuI10g_oJ:recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d

López, Y. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Constructora Uranio del Departamento de Ucayali-2018*. Obtenido de Universidad Alas Peruanas : https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5053

Montalvo, W. (2020). *Bienestar Laboral de la Constructora Fergut S.R.L*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2903

Moreno, B., & Hernández, E. (2013). *Salud Laboral.* Madrid - España : Ed. Pirámide.

Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo*. Obtenido de Universidad Jorge Tadeo Lozano - Colombia: https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1559

Puelles, G. M. (2018). *Formalidad de las MYPES como aporte al crecimiento económico de la ciudad de Pucallpa, periodo 2010-2016*. Obtenido de Universidad Nacional de Ucayali: http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4005

Rath, T., Harter, J., & Manzano, P. (2011). *La ciencia del bienestar: los 5 elementos esenciales.* Alienta. Obtenido de https://www.amazon.com/-/es/Tom-Rath/dp/8415320051

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) (2018) https://www.sunarp.gob.pe/PRENSA/inicio/post/2018/07/25/sunarp-pucallpa-y-citeforestal-promueven-formalizacion-de-empresas

Tresierra, A. (2010). *Metodología de la investigación científica.* Ed. Biociencia.

Vega, G. (2016). *Incidencia del régimen laboral de las Mypes en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz periodo 2013 – 2014*. Obtenido de Universidad Nacional Santiago Antünes de Mayolo: http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1853

Villaran. (2000). *Mypes segun sectores economicos* . Obtenido de Ministerio de la Industria (MITINCI).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: "INCIDENCIA DE LAS MYPES EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE CALLERIA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Metodología
General: ¿Incide las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?	**General:** Demostrar si las Mypes inciden en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.	**General:** Existe un nivel significativo en cuanto a las Mypes que inciden en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.	**Variable Independiente** Incidencias de las Mypes	- Cobertura de las medianas y pequeñas empresas	- Demanda laboral - Calidad de servicio - Desarrollo profesional	Tipo: Cuantitativo Nivel: correlación descriptiva Diseño: No experimental Población: Mypes del Distrito de Callería Muestra: 66 Mypes del Distrito de Callería Instrumento:
Específicos N° 1 ¿Qué factores inciden en la demanda laboral que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021? **Especifico N° 2** ¿Qué factores inciden en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021? **Especifico N.º 3** ¿Qué factores influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021? **Especifico N.º 4** ¿En qué medida influye el trabajo en equipo en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021? **Especifico N.º 5** ¿En qué medida influye las condicionales laborales en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?	**Específico N° 1** Determinar cuáles son los factores inciden en la demanda laboral que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico N° 2** Determinar que factores inciden en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico N.º 3** Determinar los factores que influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico N.º 4** Determinar en qué medida influye el trabajo en equipo en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico N.º 5** Determinar en qué medida influye las condicionales laborales en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021	**Especifico N° 1** Existe un nivel de significancia directa de los factores que inciden en la demanda laboral que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico N° 2** Existe un nivel significativo de los factores que inciden en la calidad de servicio que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico Nº 3** Existe un nivel significativo en los factores que influyen en el cumplimiento del desarrollo profesional que brindan las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico Nº 4** Existe un nivel significativo de gran medida, donde influye el trabajo en equipo en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021. **Especifico Nº 5** Existe un nivel significativo donde influye las condicionales	**Variable Dependiente** Bienestar del trabajador	- Satisfacción laboral	- Trabajo en equipo. - Condiciones laborales. - Remuneración justa y adecuada	

Especifico N.º 6 ¿En qué medida influyen la remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021?	**Especifico N.º 6** Determinar en que medida influye la remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021	laborales en las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021 **Especifico Nº 6** Existe en gran medida influencia de la remuneración justa y adecuada que ofrecen las Mypes para el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

N° 66

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Cuestionario

Título: Incidencia de las Mypes en el bienestar de los trabajadores en el Distrito de Callería, Departamento de Ucayali, 2021.

Estimado Colaborador(a), reciba un cordial saludo, esta encuesta es parte de una investigación de estudio científica profesional, los resultados de este instrumento son para fines académicos y titulación.

Instrucciones: Como verá, en los diferentes aspectos, lea detenidamente la pregunta y sírvase responder marcando, con una equis (X), un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas/ítems	1	2	3	4	5
	Variable Independiente: Incidencia de las Mypes					
01	¿Cree usted que las Mypes proporcionan demanda laboral?					
02	¿Cree usted que las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio?					
03	¿Cree usted que las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional?					
04	¿Cree usted que las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores?					
05	¿Cree usted los empleos que brindan las Mypes son adecuadas para usted?					

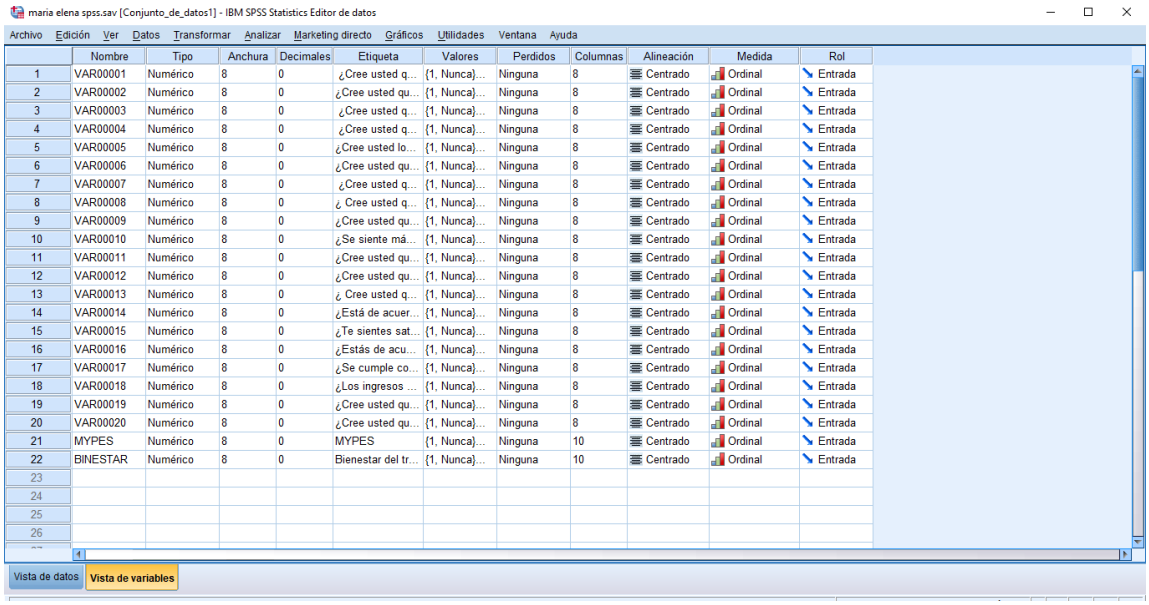
06	¿Cree usted que las Mypes informales remuneran mejor que las formales?					
07	¿Cree usted que trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales?					
08	¿ Cree usted que ha identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción?					
09	¿Cree usted que en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes?					
10	¿Se siente más satisfecho trabajando en una Mype del Distrito de Callería que en otra Mype de otro Distrito?					
	Variable dependiente: Bienestar del trabajador					
11	¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral?					
12	¿Cree usted que teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad?					
13	¿ Cree usted que teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral?					
14	¿Está de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT?					
15	¿Te sientes satisfecho por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos las 24 horas del día?					
16	¿Estás de acuerdo con el horario de trabajo?					
17	¿Se cumple con atender eficientemente a los consumidores ?					
18	¿Los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas?					
19	¿Cree usted que debe incrementar su venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo ?					
20	¿Cree usted que los precios están acorde a las expectativas de los consumidores?					

Anexo 3. Recopilación De Datos

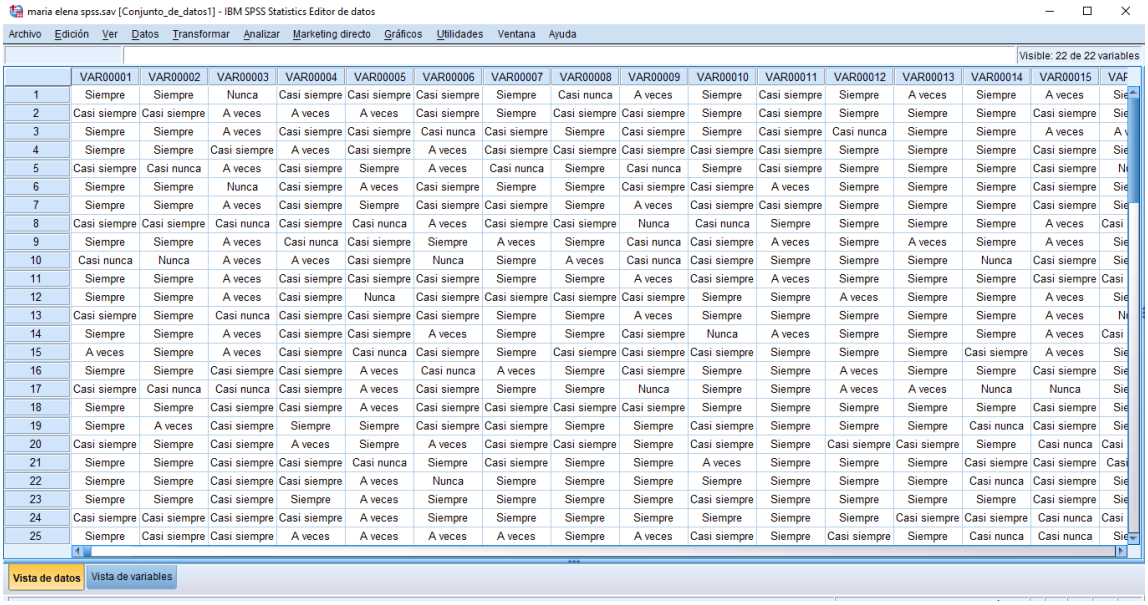
N°	Preguntas/Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Variable Independiente: Incidencia de las Mypes			**Muestra = 66**		
01	¿Cree usted que las Mypes proporcionan demanda laboral?	**00**	**01**	**03**	**20**	**42**
02	¿Cree usted que las Mypes proporcionan una buena calidad de servicio?	**01**	**03**	**06**	**18**	**38**
03	¿Cree usted que las Mypes proporcionan oportunidades para el desarrollo profesional?	**02**	**03**	**34**	**19**	**08**
04	¿Cree usted que las Mypes dan un buen trato a sus trabajadores?	**00**	**01**	**18**	**32**	**15**
05	¿Cree usted que los empleos que brindan las Mypes son adecuadas para usted?	**01**	**03**	**28**	**24**	**10**
06	¿Cree usted que las Mypes informales remuneran mejor que las formales?	**02**	**05**	**24**	**23**	**12**
07	¿Cree usted que trabajar en Mypes formales es mejor que trabajar en Mypes informales?	**00**	**01**	**08**	**21**	**36**
08	¿Cree usted que ha identificado correctamente la idea de negocio – MYPE en el ámbito de su jurisdicción?	**00**	**01**	**04**	**23**	**38**
09	¿Cree usted que en Callería hay más ofertas laborales de las Mypes?	**04**	**07**	**08**	**19**	**28**
10	¿Se siente más satisfecho trabajando en una Mype del Distrito de Callería que en otra Mype de otro Distrito?	**01**	**04**	**08**	**24**	**29**
	Variable dependiente: Bienestar del trabajador			**Muestra = 66**		
11	¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al bienestar laboral?	**00**	**00**	**06**	**10**	**50**
12	¿Cree usted que teniendo mejores condiciones laborales, será más beneficioso para su bienestar y productividad?	**00**	**01**	**10**	**15**	**40**

13	¿ Cree usted que teniendo una remuneración justa y adecuada ayudara a su bienestar laboral?	**00**	**00**	**03**	**19**	**44**
14	¿Está de acuerdo con los tramites de funcionamiento a través de MPCP y la SUNAT?	**02**	**04**	**10**	**19**	**31**
15	¿Te sientes satisfecho por los resultados que se logra a través de las diversificaciones de productos las 24 horas del día?	**01**	**07**	**8**	**15**	**35**
16	¿Estás de acuerdo con el horario de trabajo?	**02**	**01**	**05**	**17**	**41**
17	¿Se cumple con atender eficientemente a los consumidores?	**02**	**05**	**09**	**20**	**30**
18	¿Los ingresos que se reciben permiten cubrir los gastos y expectativas económicas?	**09**	**10**	**12**	**15**	**20**
19	¿Cree usted que debe incrementar su venta para tener mayor cobertura de atención en el radio de su trabajo ?	**00**	**01**	**06**	**14**	**45**
20	¿Cree usted que los precios están acorde a las expectativas de los consumidores?	**01**	**02**	**03**	**18**	**42**

Anexo 4. Operacionalización en el SPSS



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	¿Cree usted q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	¿Cree usted q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	¿Cree usted q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	¿Cree usted lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	¿Cree usted q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	¿ Cree usted q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	¿Se siente má...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	¿ Cree usted q...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	¿Está de acuer...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	¿Te sientes sat...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	¿Estás de acu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	¿Se cumple co...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	¿Los ingresos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	MYPES	Numérico	8	0	MYPES	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
22	BINESTAR	Numérico	8	0	Bienestar del tr...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
23											
24											
25											
26											



	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR
1	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Sie
2	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie
3	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A
4	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie
5	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	N
6	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie
7	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie
8	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi
9	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Sie
10	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Sie	
11	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi
12	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Sie
13	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	N
14	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi
15	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Sie
16	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie
17	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Sie
18	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie
19	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Sie	
20	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi
21	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi
22	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Sie	
23	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Sie	
24	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi
25	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Sie