



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Empowerment y satisfacción laboral en el personal de la tienda
Saga Falabella Cañete-2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Castillo Yactayo, Eric Alexander (ORCID: 0000-0002-2971-4192)
Martínez Vizarrata, Melody Elizabeth (ORCID: 0000-0002-3707-8659)

ASESORA:

Mba. Flores Bazán, María Inés (ORCID: 0000-0001-6912-0500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

CALLAO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado con mucho cariño para Carlos, Luisa, Arturo, María, cimientos en nuestra vida; nuestros padres y compañeros, quienes nos han enseñado a crecer con valores acompañándonos en cada paso que damos.

A Marcelo, mi motivación y principal empuje para seguir alcanzando logros en mi vida; te ama tu mamá.

Agradecimiento

A Dios, por mantenernos con salud dentro de esta pandemia, y porque a pesar de sus pruebas nunca nos abandona.

A la UCV, por permitirnos continuar con nuestros estudios superiores.

A nuestra asesora MBA. María Inés Flores Bazán, por la paciencia, confianza y apoyo brindado en todo este tiempo.

Índice De Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1 Análisis descriptivo.....	16
4.2. Validación de Hipótesis.....	40
4.2.1 Correlación Rho de Spearman	40
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	54

Índice De Tablas

Tabla 1: Cantidad de Colaboradores de Saga Falabella	12
Tabla 2: Cantidad de colaboradores a encuestar por cargo, de Saga Falabella Cañete	13
Tabla 3: Expertos validadores	14
Tabla 4: Se siente usted en la capacidad de ejercer alguna decisión dentro de su área de trabajo	16
TABLA 5: COMO COLABORADOR USTED SIENDE PARTICIPA EN LAS DECISIONES DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO	17
Tabla 6: En algún momento impuso sus ideas frente a sus compañeros de área	18
Tabla 7: Siente usted que la labor en su área es reconocida por sus superiores ..	19
Tabla 8: Influye el comportamiento de sus compañeros frente a sus actividades laborales	20
Tabla 9: Su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones	24
Tabla 10: Cree usted que es necesario una evaluación semestral de sus habilidades para mejorar su desarrollo en el área	25
Tabla 11: Consideras que tienes cualidades para el desarrollo profesional dentro de la empresa	26
Tabla 12: Considera usted que su potencial profesional ha ido en aumento durante el tiempo que lleva laborando en la empresa	27
Tabla 13: Se siente identificado laboralmente con su empresa	28
Tabla 14: Tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor	29
Tabla 15: Considera usted que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza	30
Tabla 16: Considera usted que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas	31
Tabla 17: Recibe los materiales suficientes para realizar su laborales dentro de la empresa	32
Tabla 18: Considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico	33
Tabla 19: Considera usted que su salario es meritorio a la labor que realiza	34

Tabla 20: Considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que realiza en su área.....	35
Tabla 21: Considera usted que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas	36
Tabla 22: Se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización.....	37
Tabla 23: Se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe	38
Tabla 24: Asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización.....	39
Tabla 25: Correlaciones entre empowerment y satisfacción laboral	40
Tabla 26: Correlaciones entre satisfacción laboral y relación trabajo – empleado	41
Tabla 27: Correlaciones entre empowerment y condiciones de trabajo.....	42
Tabla 28: correlaciones entre satisfacción laboral y remuneraciones justas.....	43
Tabla 29: correlaciones entre satisfacción laboral y retos de trabajo.....	44

Índice De Figuras

Figura 1:Se Siente Usted En La Capacidad De Ejercer Alguna Decisión Dentro De Su Área De Trabajo	16
Figura 2:Se Siente Usted En La Capacidad De Ejercer Alguna Decisión Dentro De Su Área De Trabajo	17
Figura 3:En Algún Momento Impuso Sus Ideas Frente A Sus Compañeros De Área	18
Figura 4:Siente Usted Que La Labor En Su Área Es Reconocida Por Sus Superiores	19
Figura 5:Influye El Comportamiento De Sus Compañeros Frente A Sus Actividades Laborales	20
Figura 6:El Cumplimiento De Metas De Su Organización Influye En Su Motivación	21
Figura 7:Considera El Liderazgo Como Una Habilidad Propia	22
Figura 8:Se Considera Usted Una Persona Influyente En Su Equipo De Trabajo	23
Figura 9:Su Jefe Directo Le Brinda La Confianza Necesaria Para Tomar Sus Propias Decisiones	24
Figura 10:Cree Usted Que Es Necesario Una Evaluación Semestral De Sus Habilidades Para Mejorar Su Desarrollo En El Área.....	25
Figura 11:Consideras Que Tienes Cualidades Para El Desarrollo Profesional Dentro De La Empresa	26
Figura 12:Considera Usted Que Su Potencial Profesional Ha Ido En Aumento Durante El Tiempo Que Lleva Laborando En La Empresa	27
Figura 13:Se Siente Identificado Laboralmente Con Su Empresa	28
Figura 14:Tiene Una Comunicación Directa Con Su Jefe O Supervisor	29
Figura 15:Considera Usted Que El Tiempo Asignado Para Sus Tareas, Es El Adecuado Para El Trabajo Que Realiza	30
Figura 16:Considera Usted Que Su Ambiente De Trabajo Es El Apropiado Para Llevar A Cabo Sus Tareas	31
Figura 17:Recibe Los Materiales Suficientes Para Realizar Su Laborales Dentro De La Empresa.....	32

Figura 18:Considera Que La Empresa Se Preocupa Por Su Bienestar Físico	33
Figura 19:Considera Usted Que Su Salario Es Meritorio A La Labor Que Realiza	34
Figura 20:Considera Que Su Remuneración Es Equitativa Para El Trabajo Que Realiza En Su Área.....	35
Figura 21:Considera Usted Que El Monto De Comisión Debe Ser Equitativo En Todas Las Áreas	36
Figura 22:Se Siente Valorado Cuando Aplica Sus Conocimientos En Beneficio De La Organización.....	37
Figura 23:Se Siente Predispuesto Al Momento De Asumir Nuevos Retos Dados Por Su Jefe.....	38
Figura 24:Asume Desafíos Frente A Los Constantes Cambios Que Tiene La Organización.....	39

RESUMEN

La presente investigación tiene como fin determinar la relación entre el empowerment y la satisfacción laboral en el personal de Saga Falabella Cañete-2021. Para lo cual, se realizó una investigación de corte transversal no experimental, para el proceso de verificación del instrumento se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 y Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de las variables. El instrumento a verificar contó con 24 ítems, y un tamaño de muestra de 40 personas. Además, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los resultados mostraron que obtuvo un valor de ($Rho = 0.441$) entre el empowerment y la satisfacción laboral; se obtuvo un valor de ($Rho = 0.750$) entre la satisfacción laboral y la relación trabajo- empleado; se obtuvo un valor de ($Rho = 0.776$) entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo; y se obtuvo un valor de ($Rho = 0.717$) entre la satisfacción laboral y el reto de trabajo. Por lo cual, se llega a la conclusión que existe una relación altamente significativa entre el empowerment y la satisfacción laboral, enfocada en la relación trabajo-empleado, las condiciones de trabajo y el reto de trabajo.

Palabras clave: Empowerment, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between empowerment and job satisfaction in the staff of Saga Falabella Cañete-2021. For which, a non-experimental cross-sectional investigation was carried out, for the instrument verification process, the statistical software SPSS version 25 and Cronbach's Alpha were used to determine the reliability of the variables. The instrument to be verified had 24 items, and a sample size of 40 people. In addition, the Shapiro-Wilk normality test was used. The results showed that he obtained a value of ($Rho = 0.441$) between empowerment and job satisfaction; a value of ($Rho = 0.750$) was obtained between job satisfaction and the job-employee relationship; a value of ($Rho = 0.776$) was obtained between job satisfaction and working conditions; and a value of ($Rho = 0.717$) was obtained between job satisfaction and job challenge. Therefore, it is concluded that there is a highly significant relationship between empowerment and job satisfaction, focused on the job-employee relationship, working conditions and the job challenge.

Keywords: Empowerment, job satisfaction, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas cada día buscan ir acorde a las nuevas exigencias de su entorno, los altos mandos están cada día más pendientes del satisfacer las necesidades de sus clientes, tanto como el de sus colaboradores. Con el paso del tiempo se ha identificado que es muy primordial el contar con un personal que sobre todo se sienta parte de la organización y que pueda llegar a tomar iniciativas en bien de la organización. Es precisamente esto lo que se busca con el empowerment, brindar la suficiente confianza y autonomía para que los colaboradores se sientan en capacidad de expresar sus ideas frente a las diferentes problemáticas que puedan existir, y no necesariamente con ayuda de los jefes. La idea es que los colaboradores se desenvuelvan a su ausencia, tomen sus propias decisiones y disfruten de sus logros. Así como lo menciona (Jara, 2021), el empoderamiento en el trabajo se convierte actualmente en una filosofía cuya implantación va depender principalmente del área de Recursos Humanos, cuyo objetivo será el desarrollo de la comunicación entre jefes y colaboradores a fin de aumentar sus habilidades y conocimientos, otorgándole a su vez, mayor productividad a la empresa.

Por otro lado, menciona (Hyland, 2021) que la pandemia nos ha obligado a vivir en terreno desconocido esto debido a todo lo que trajo consigo, direccionando a las empresas a tomar nuevas riendas en su manejo. Así mismo se notó que muchas de estas se han visto forzadas a cerrar mientras otras se encuentran en quiebra.

Existen almacenes desordenados, estantes vacíos, los precios ahora son más elevados y los productos por su parte, más escasos. Estamos viviendo una época inestable y presenciando el aumento de las personas infectadas y en muchos casos; sus decesos. Ésta es ahora nuestra nueva normalidad, donde la preocupación va desde los empleados hasta los más altos mandos.

Es en tanto, que la presente tesis analizó la importancia de aplicar el empowerment a la empresa Saga Falabella Cañete como una herramienta para la mejora de la satisfacción de los colaboradores, esto debido a la crisis sanitaria en la que el mundo vive ya que dicha empresa ha tenido que afrontar nuevas condiciones laborales y se ha visto en la obligación de tener que desistir de casi un 40% del personal, por las restricciones impuestas por el Estado y la incertidumbre que

existía mes a mes con los cierres repentinos dispuestos en los mandatos del gobierno. A raíz de esto se ha visto afectada la situación interna de la empresa, por la desmotivación frente a la inestabilidad laboral, recortes remunerativos, mayor carga laboral y la dependencia de los colaboradores hacia sus jefes haciendo que no se involucren en la toma de decisiones por iniciativa propia.

(Chambergo, 2021) compartió que las empresas en la actualidad vienen potenciando estrategias de gestión con el fin de mantenerse en el mercado y a su vez mejorar su productividad. En tanto propuso el empowerment, enfocado en el empoderamiento empresarial, a lo que refirió que es necesario delegar poder a los trabajadores, a manera que se les brinde mayor información, tecnología y capacitaciones para alcanzar los objetivos generales.

Según (Weissmann, 2021) las empresas se diferencian por su cultura de decisión en unas las personas tienden a ejercer el empowerment frente a sus actividades y por otro lado en otras ni siquiera se promueve el empowerment, pero no siempre sucede por evitarlo si no que existen jerarquías de por medio en donde los colaboradores simplemente no toman decisiones propias por miedo al castigo.

De acuerdo a la investigación, se define la formulación del problema: a) ¿Cómo el empowerment influye en la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?, b) ¿Cómo la satisfacción laboral influye en la Relación trabajo– empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?, c) ¿Cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?, d) ¿Cómo la satisfacción laboral influye en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?, e) ¿Cómo la satisfacción laboral influye en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?.

De acuerdo a la investigación, se define la justificación: Teniendo en cuenta el prestigio alcanzado por la empresa Saga Falabella Cañete hemos considerado: a) Justificación Teórica: Nuestra investigación está basada por medio de referentes teóricos dados por autores en cual nos avala la teoría para demostrar la relación que puede haber entre nuestras variables a evaluar. b) Justificación Práctica: La presente tesis servirá de apoyo para Saga Falabella Cañete y las diversas

organizaciones, con el fin de aprovechar los beneficios en cuanto a la implementación de la herramienta del empowerment y la satisfacción del personal, en búsqueda de la autonomía y desarrollo de los mismos. c) Justificación metodológica: La presente tesis servirá de base para los futuros investigadores debido a que actualmente las organizaciones apuestan cada vez más por la autonomía de su personal, es por ello que a través del método cuantitativo se podrá dar a conocer el resultado de las mediciones de las variables de manera que podremos demostrar el nivel de validez y el grado de confiabilidad obtenida en esta investigación.

De acuerdo a la investigación, se define por objetivo : a) Determinar cómo el empowerment influye en la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, b) Determinar cómo la satisfacción laboral influye en la Relación trabajo– empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, c) Determinar cómo la satisfacción laboral influye las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, d) Determinar cómo la satisfacción laboral influye en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, e) Determinar cómo la satisfacción laboral influye en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

De acuerdo a la investigación, se define la hipótesis: a) El empowerment influye favorablemente en la satisfacción laboral del personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, b) La satisfacción laboral influye favorablemente en la Relación trabajo– empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, c) La satisfacción laboral influye favorablemente en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, d) La satisfacción laboral influye favorablemente en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021, e) La satisfacción laboral influye favorablemente en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para (Aliaga, 2019) , de acuerdo a lo expuesto para su licenciatura, planteó el objetivo de evaluar la relación entre el empowerment y la satisfacción laboral en la empresa Teleatento del Perú SAC de la Jefatura Cencosud, Perú, Ate 2019, cuyo enfoque fue cuantitativo, obteniendo como resultado obtenido mediante encuesta a 108 colaboradores, que aplicando el empoderamiento en la organización el colaborador sentirá mayor identificación y compromiso con los objetivos impuestos por la empresa.

De acuerdo a (Bravo, 2020) lo expuesto para su licenciatura, determinó la relación que existe entre el empowerment y la satisfacción laboral en Comercial Foods Corporation S.A.C., Ventanilla 2020, mediante enfoque cuantitativo, donde utilizó la encuesta y cuestionario aplicado a 53 colaboradores obtuvo que si existe relación significativa entre empowerment y satisfacción laboral, en dónde a su vez sugiere promover el comportamiento proactivo de los empleados y construir ambiente ético donde conseguir la satisfacción laboral.

De acuerdo a lo expuesto por (Saavedra, 2020) para su licenciatura, planteó como objetivo evaluar si existe relación entre las herramientas de administración moderna (empowerment y coaching) y la satisfacción del cliente interno en la empresa Pardos Chicken S.A.C San Borja – 2019, su enfoque cuantitativo, mediante un cuestionario con escala de medición Likert para una muestra de 50 personas se determinó que existe relación entre las variables planteadas ya que estas ejercen la ayuda necesaria para llevar un control frente a los niveles de satisfacción en el personal en todos sus lineamientos.

Para (Condor, 2019), en su investigación presentada para el grado de maestría en negocios internacionales planteó evaluar como objetivo determinar si existe relación entre el empowerment con la productividad laboral en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018, de enfoque cuantitativo, utilizó como método de recolección la encuesta y aplicando su encuesta para 60 trabajadores, obteniendo como resultado que se las organizaciones lograrán alcanzar un mayor nivel de productividad si se mejora el empowerment, ya que se generará una

delegación de poder a los miembros de la organización afianzando el liderazgo, desarrollo y motivación.

En su investigación, (Oseda, 2020) para el grado de maestría en Administración de Negocios, definió como objetivo evaluar la relación entre el empowerment y desempeño laboral de una universidad privada del Cono Norte, teniendo como enfoque cuantitativo, con una población de 85 colaboradores, dando como resultado que existe relación entre el empowerment y desempeño laboral, en donde sugiere impulsar la autonomía y libertad de elección para dar iniciativa al desarrollo de las tareas de la organización, con el fin de aumentar la relación entre la organización y el colaborador.

A nivel internacional. se encontró que para (Tama, 2020) en su evaluación para su licenciatura en psicología, definió como objetivo determinar la incidencia o impacto de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados en la empresa TADESEC CIA Ltda., teniendo como enfoque cuantitativo con una población de 154 colaboradores, miembros de la seguridad de dicha empresa, donde obtuvo como resultado que trabajadores no se sienten satisfechos con el nivel de liderazgo que reciben por lo cual sugiere plantear acciones de mejora por parte de las jefaturas en las distintas áreas.

Para (Lemos, 2021) en su investigación para el grado de maestría en gestión del talento humano, definió por objetivo evaluar la satisfacción laboral en el laboratorio de mecánica de suelo Humboldt, en donde a través de una investigación de enfoque cuantitativo, con una población de 8 colaboradores de la empresa, teniendo como resultado que para lograr un nivel de satisfacción laboral óptimo se debe tener en cuenta distintos criterios que relacionan el entorno laboral con las necesidades del trabajador.

A nivel nacional; para (Curo, 2020) en su investigación para el grado de maestría en gestión pública, determinó por objetivo evaluar si existe relación significativa entre organización laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y tratamiento del establecimiento penitenciario de Trujillo – 2020, de enfoque cuantitativo, en donde su población fue de 55 colaboradores administrativos y de tratamiento del establecimiento penitenciario, teniendo por

resultado que existe una relación significativa entre las dos variables y se sugiere que se tome en cuenta el rol determinante de la satisfacción laboral en una organización a medida de conseguir un mayor compromiso y por consecuencia una mayor productividad.

En su investigación, (Chata, 2020), para el grado de licenciatura en administración, tuvo por objetivo evaluar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de la CIUDAD NUEVA - 2018, cuyo enfoque fue cuantitativo, donde tuvo como población 115 trabajadores administrativos utilizando la encuesta y por instrumento el cuestionario teniendo a Likert como escala, lo cual llevo a evidenciar que existe influencia entre estas dos variables y brinda como recomendación dar mayor énfasis a los niveles de comunicación y de relaciones sociales entre los miembros de la organización.

Para (Cereceda, 2020) en su investigación para el grado de licenciamiento en enfermería, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud de la Clínica SERVISALUD 2019, cuyo enfoque cuantitativo, bajo una población de 80 trabajadores de recursos humanos, donde tuvo como resultado un nivel de satisfacción medio en su mayoría de profesionales, dando como recomendación una periódica evaluación a los factores donde los niveles de satisfacción laboral fueron bajo estableciendo planes de mejora ya que así garantizara condiciones favorables a los profesionales de la salud.

Frente a las teorías tomadas sobre el empowerment y satisfacción laboral, nos respaldamos según (Kanter, 1993), quien expresa que las características de una situación limitan o fomentan el desempeño laboral, pero estas van a depender de la predisposición de quien lo ejecute. También considera que la capacidad de movilizar recursos para hacer las cosas es generada por el poder y éste se encontrará "encendido" cuando los empleados tengan acceso a información, apoyo, recursos y oportunidades para aprender y crecer, a lo que relaciona como fuentes de empoderamiento "estructural".

Considera también que el empoderamiento debe tener de base la siguiente estructura: 1. *El acceso a la oportunidad*: haciendo referencia a crecer y moverse dentro de la empresa como también aumentar conocimiento y habilidades. 2. *El*

acceso a los recursos: tomando en cuenta de que manera el colaborador ha de conseguir los materiales necesarios para ejecutar su trabajo, estos medios serían financieros, materiales tiempo, entre otros. 3. *El acceso a la información*: refiriéndose a la información de todo nivel, tanto formal como informal, como también los conocimientos técnicos y experiencias previas para desarrollar el trabajo. Y por último 4. *El acceso al apoyo*: refiriéndose recibir feedback de parte de todos los niveles de la empresa a medida de lograr el objetivo trazado.

Por su parte (Chiavenato, 2009) existen cuatro bases para el facultamiento en la toma de decisiones, conocido en su terminología inglesa como empowerment: 1. *Poder*: orienta a brindar autoridad generando responsabilidades, a medida que se cree autonomía y se dé la debida importancia a las personas 2. *Liderazgo*: fomentar la fijación de sus metas y objetivos, evaluar sus capacidades, incluir el feedback en las personas. 3. *Motivación*: motivar, incentiva a las personas, reconocer el buen trabajo, recompensar, festejar el logro de las metas, participar en los resultados. y 4. *Desarrollo*: desarrollar competencias a todo nivel, a manera que se comparta los conocimientos y aumenten “ganadores”.

En la investigación se tomó como enfoque la teoría de necesidad humana de (Maslow, 1943) quien pretende que los individuos solo buscarían satisfacer sus necesidades superiores cuando estuvieran satisfechas primero de las inferiores, solo así se sentirían motivados para conseguir las de mayor nivel, pues la meta de toda persona es alcanzar la autorrealización, dado que esta se encuentra ligada con el deseo de superación y realizar su talento para una mejora en su vida. Asimismo, Maslow plantea una jerarquía con cinco necesidades, tales como: 1. *Fisiológicas*: que son vitales para la supervivencia del ser humano. 2. *Seguridad*: se refiere a la seguridad y protección contra daños corporales y emocional. 3. *Social*: referido a las relaciones interpersonales 4. *Estima*: referido al tema de estima personal. 5. *Autorrealización*: referido al cumplimiento de conseguir lo que uno más anhela.

Por otro lado, (Palma, 2001), indica que la satisfacción laboral se verá definida a manera que estará relacionada en cómo el colaborador contrasta sus sentimientos de lo que vive en su entorno laboral frente a sus expectativas creadas previamente. Considera que los sentimientos son parte de un factor muy importante dentro del

mundo laboral, que todos tenemos sentimientos y por tanto la necesidad de relacionarnos dentro del tiempo que laboramos dentro de la empresa.

Por otro lado, (Robbins, 2005) propuso que existen factores para determinar la satisfacción: 1. *Reto del trabajo*: como la influencia del trabajo como factor predominante en la satisfacción laboral, 2. *Remuneraciones justas*: que haya una equidad salarial con respecto a las diferentes áreas, 3. *Condiciones de trabajo*: influye mucho el ambiente propicio para la realización del trabajador, 4. *Relación trabajo – empleado*: es uno de los más importantes ya que debe haber una fuerte relación entre el trabajador y la organización para el cumplimiento de los objetivos.

Dentro de las definiciones conceptuales consideradas en la nuestra investigación, nos respaldamos en (Adriana, 2020) el empowerment se define como una estrategia mediante la cual la empresa ofrece a sus colaboradores la potestad de ejercer un mayor nivel de autonomía, autoridad, capacidad para tomar decisiones, ejercer más responsabilidad, vivir motivados y comprometidos con su labor, a medida que logre aumentar su productividad.

Para la (RAE, 2020) define el poder como las facultades de una persona o un grupo de llevar a cabo su afán imponiéndose incluso frente a una oposición que participa en la acción.

Por su parte (Raffino, 2021) define a la motivación como un comportamiento de la persona ya sea por fuerzas internas o externas que denotan algún tipo de motivo frente a una situación.

La definición de (Perez, 2021) considera al liderazgo como una habilidad que una persona posee para influir en un grupo de personas dentro de la empresa aplicando diferentes habilidades tales como empatía y confianza hacia sus trabajadores para que se sientan motivados y concreten las metas y objetivos de una manera eficiente en la organización.

La definición de (Fuenmayor, 2019) sobre el desarrollo personal indica que es un proceso constante de toda la vida en donde el individuo establece sus objetivos de vida, lleva al máximo nivel su potencial y fija de qué manera podrá alcanzar sus metas.

Según (Fernández, 2020) la satisfacción laboral está muy relacionada con las experiencias obtenidas dentro de la empresa, afirmando que mientras más positiva,

mayor será su compromiso, afirmando que es la empresa la encargada de conocer las vivencias de sus empleados, dentro y fuera de ella.

Según (Espinosa, 2020) define la relación trabajo-empleado como el vínculo que existe entre el trabajador y la empresa, que es de vital importancia dado que es necesario que el empleador otorgue y sea consciente de los medios de información y comunicación brindados para lograr alcanzar las exigencias de la organización, a medida que las tareas sean simplificadas y evitar restar tiempo útil para la empresa.

Condiciones de trabajo

Dentro de la información de (Perez J. , 2021), las condiciones de trabajo engloban a un conjunto de normas establecidas en las organizaciones para proteger el bienestar físico y psicológico de los colaboradores y que esto no se enfrente a accidentes laborales, además lo q se trata de evitar en la organización es que se generen gastos a causa de malas condiciones de los ambientes, materiales y equipos dentro de la empresa.

Por su lado (Hernández, 2019) define las remuneraciones justas como el pago económico que se ofrece por la prestación de un servicio ya sea de una determinada fecha o el pago salarial equitativo que se le otorga mensualmente al empleado dentro de una organización, quienes en ocasiones pueden estar sujetos a comisiones.

Según (García, 2019) el reto del trabajo está relacionado al desarrollo de las habilidades de los trabajadores frente a la nueva normalidad en la que vivimos, pretendiendo que el colaborador desarrolle conocimientos necesarios para cubrir los nuevos roles en las industrias y sugiere que esté predispuesto a los constantes cambios dado que las organizaciones inmersas en el desafío de la transformación digital y el hecho de adoptar nuevas tecnologías.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque de la investigación: La investigación ha sido de enfoque cuantitativo porque se recolectó y analizó datos de distintas fuentes por medio de herramientas informáticas. De acuerdo a (Tamayo, 2007), indica que el enfoque cuantitativo trata de contraponer teorías existentes con una serie de hipótesis consecuenciales, que son necesarias para obtener una muestra aleatoria o distinta, pero representativa de una población.

Tipo de investigación: La investigación ha de ser de tipo aplicada debido a que se resolverá un determinado problema específico y por ende la búsqueda de su solución en beneficio de la empresa. De acuerdo a (Cordero, 2009), menciona que es de tipo aplicada por que busca la implementación de conocimientos ya obtenidos para su posterior implementación práctica dentro del área a investigar.

Diseño de investigación: Nuestra investigación de diseño no experimental debido a que no se manipuló las variables a evaluar. Según (Hernández Sampieri, 2010) nos dice que son estudios sin la manipulación de las variables para su posterior análisis. Transversal, dado a que nos basamos a estudiar y analizar información correspondiente a los datos obtenidos frente a la aplicación de nuestro cuestionario presentados a nuestra muestra. De acuerdo a (Ayala, 2020), define al diseño transversal como un tipo de estudio observacional que analiza y estudia datos recopilados durante un período de tiempo hacia una muestra de la población.

Así mismo la investigación de diseño es de índole descriptiva por que se evaluó una población definida, para así dar resultados con índole matemáticos. De acuerdo a (Arias E. R., 2021), define la investigación descriptiva como el análisis de las características de una población o fenómenos sin que se evalúe la relación que existe entre ellas.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Empowerment

Para la variable independiente Empowerment, se presentó lo siguiente:

Definición conceptual: En la búsqueda se encontró la definición conceptual dado por (Adriana, 2020) que nos dice que el empowerment se define como una estrategia mediante el cual la empresa ofrece a sus colaboradores la potestad de ejercer un mayor nivel de autonomía, autoridad, capacidad para tomar decisiones, ejercer más responsabilidad, vivir motivados y comprometidos con su labor, a medida que logre aumentar su productividad.

Definición operacional: la variable será analizada por medio de sus dimensiones e indicadores por medio de un cuestionario estructurado en una escala de Likert; contando con las siguientes dimensiones: liderazgo, desarrollo, motivación y poder.

Indicadores: El estudio de investigación se desarrolló en base a los siguientes indicadores, capacidad, participación, imposición, reconocimiento, comportamiento, cumplimiento de metas, habilidad, influencia, confianza, evaluación de habilidades, cualidad y potencial. Según (Baena, 2021), los indicadores vienen a ser considerados como componentes precisos que forman parte de las dimensiones y reflejan la realidad calculable de cada variable.

Escala de medición: De igual manera su escala de medición es ordinal que corresponde a las siguientes valorizaciones: 5 = mucho, 4 = bastante, 3 = regular, 2 = poco, 1 = nada.

Variable 2: Satisfacción laboral

Para la variable dependiente Satisfacción laboral, se presentó lo siguiente:

Definición conceptual: En la búsqueda se encontró la definición conceptual dado por (Fernández, 2020) la satisfacción laboral está muy relacionada con las experiencias obtenidas dentro de la empresa, afirmando que mientras más positiva, mayor será su compromiso, agregando que es la empresa la que debe estar al tanto de lo que viven sus empleados dentro y fuera de la organización motivándolos a su desarrollo profesional.

Definición operacional: Esta variable será analizada por medio de sus dimensiones e indicadores por medio de un cuestionario estructurado en una escala de Likert; contando con las siguientes dimensiones: reto de trabajo, remuneraciones justas, relación trabajo – empleado y condiciones de trabajo.

Indicadores: El estudio de investigación se desarrolló en base a los siguientes indicadores: identidad laboral, comunicación, tiempo, ambiente de trabajo, materiales de trabajo, bienestar físico, salario, equitativo, comisiones, conocimiento, predispuesto y desafío.

Escala de medición: De igual manera su escala de medición es ordinal que corresponde a las siguientes valorizaciones: 5 = mucho, 4 = bastante, 3 = regular, 2 = poco, 1 = nada.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La empresa Saga Falabella Cañete, cuenta actualmente con una población de 47 colaboradores de los cuales se detalla en la siguiente tabla. De acuerdo a (Palella, 2008), define a la población como un grupo de individuos de los que desea recaudar información para sacar una conclusión.

Tabla 1: Cantidad de Colaboradores de Saga Falabella

CARGOS	CANTIDAD
Gerente de Tienda	1
Jefe de Operaciones	1
Jefe de RRHH	1
Jefe de Ventas	1
Jefe de Tesorería	1
Jefe de Prevención	1
Jefe de Display	1
Asistente de Click & Collet	1
Asistente de Mantenimiento	1
Asistente de Plataforma	4
Asistente de Prevención	2
Auxiliar de Prevención	2
Cajeros	8
Vendedores	6
Asistentes de Ventas	16
Total	47

Fuente: Elaboración propia

Criterios de selección

Criterio de inclusión: Se tomó en cuenta a los colaboradores involucrados directamente con el desarrollo de actividades consideradas dentro de la investigación.

Criterio de exclusión: Para esta investigación no se consideró como parte de la muestra a evaluar a los altos mandos (gerente de tienda y jefes de las diferentes áreas).

Muestreo: El tipo de muestreo considerado es no probabilístico por conveniencia y no aleatoria debido a que se creó una muestra de acuerdo a la accesibilidad por parte de los colaboradores a evaluar.

Unidad de Análisis: Se consideró a los colaboradores que trabajan en la tienda Saga Falabella Cañete que dependen de una jefatura.

Tabla 2: Cantidad de colaboradores a encuestar por cargo, de Saga Falabella Cañete

CARGOS	CANTIDAD
Asistente de Click & Collet	1
Asistente de Mantenimiento	1
Asistente de Plataforma	4
Asistente de Prevención	2
Auxiliar de Prevención	2
Cajeros	8
Vendedores	6
Asistentes de Ventas	16
Total	40

Fuente: Elaboración Propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos: Utilizando como técnica la encuesta que fue desarrollada en línea, realizada en formulario de Google. La presente herramienta nos permitió recabar la información de manera más fácil y eficiente, creada desde formularios de una cuenta drive, con preguntas de respuesta obligatoria. De acuerdo a (Roldan, 2021) nos dice que una encuesta es una herramienta creada por un instrumento llamado cuestionario, para que personas involucradas a la investigación realicen sus opiniones respecto al tema.

Instrumento de recolección de datos: Utilizamos como instrumento de investigación el cuestionario, basado en una serie de preguntas desarrolladas de acuerdo a la escala de Likert, teniendo como alternativas nada, poco, regular, bastante y mucho. De acuerdo a (Arias, 2021), define como una herramienta de recopilación de datos de uso común en la investigación científica.

Validez: Fue realizado a través del juicio de tres expertos, quienes evaluaron y aprobaron el instrumento de recolección de datos para que pueda ser aplicado.

Tabla 3: Expertos validadores

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO
Eliana Regalado Pérez-Ruibal	Magister en Docencia Universitaria
Luis Enrique Dios Zárata	Magister en Administración
Rafael Arturo López Landauro	Magister en Gestión Pública

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: Se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores de la empresa Saga Falabella – Cañete a través del alfa de Cronbach, obteniendo como resultados, en la variable empowerment una confiabilidad del 0.840%, asimismo en la variable satisfacción laboral un resultado de 0.960.%.

3.5 Procedimiento

Para la recolección de datos se realizó la coordinación pertinente con la gerencia de Saga Falabella Cañete, para solicitar el permiso correspondiente para el desarrollo de nuestra investigación dentro de la organización.

3.6 Método de análisis de datos

Se trabajó bajo el método descriptivo por el cual procederemos al análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta que realizamos en formulario de Google para lo cual se trabajará en Excel para la correspondiente tabulación, la misma que posteriormente será ingresada al software SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences) que para (Rivadeneira, 2020) su uso mediante opciones de menú ordena y analiza los datos necesarios en toda

investigación, con el fin de conseguir el nivel de relación entre las variables estudiadas.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la tesis, tanto en el proyecto como en su ejecución se aplicaron los siguientes aspectos éticos:

Confidencialidad: Los datos obtenidos en la encuesta no fueron expuesto a ninguna persona que no esté relacionada directamente en esta investigación.

Veracidad: Todos los colaboradores fueron conscientes del motivo de la investigación por ende los resultados son de total veracidad.

Respeto: Se respeta a detalle las fuentes de autores que son de apoyo para la investigación, asimismo el respeto a la privacidad al momento de encuestar al colaborador.

IV. RESULTADOS

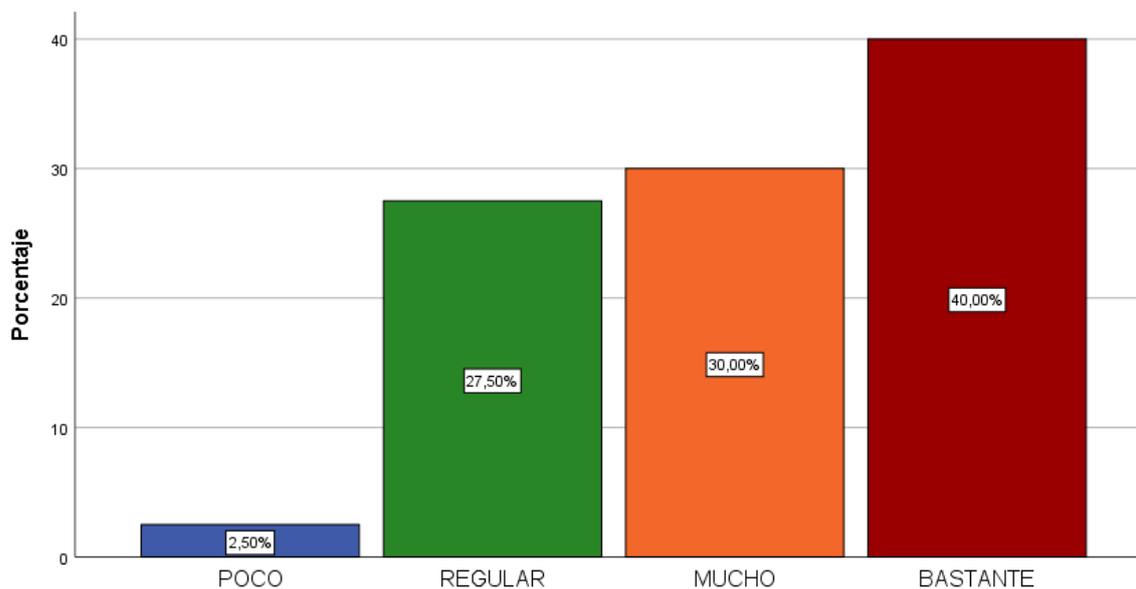
4.1 Análisis descriptivo

Tabla 4: Se siente usted en la capacidad de ejercer alguna decisión dentro de su área de trabajo

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	11	27,50	27,50	30,00
	BASTANTE	16	40,00	40,00	70,00
	MUCHO	12	30,00	30,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 1: SE SIENTE USTED EN LA CAPACIDAD DE EJERCER ALGUNA DECISIÓN DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO:



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

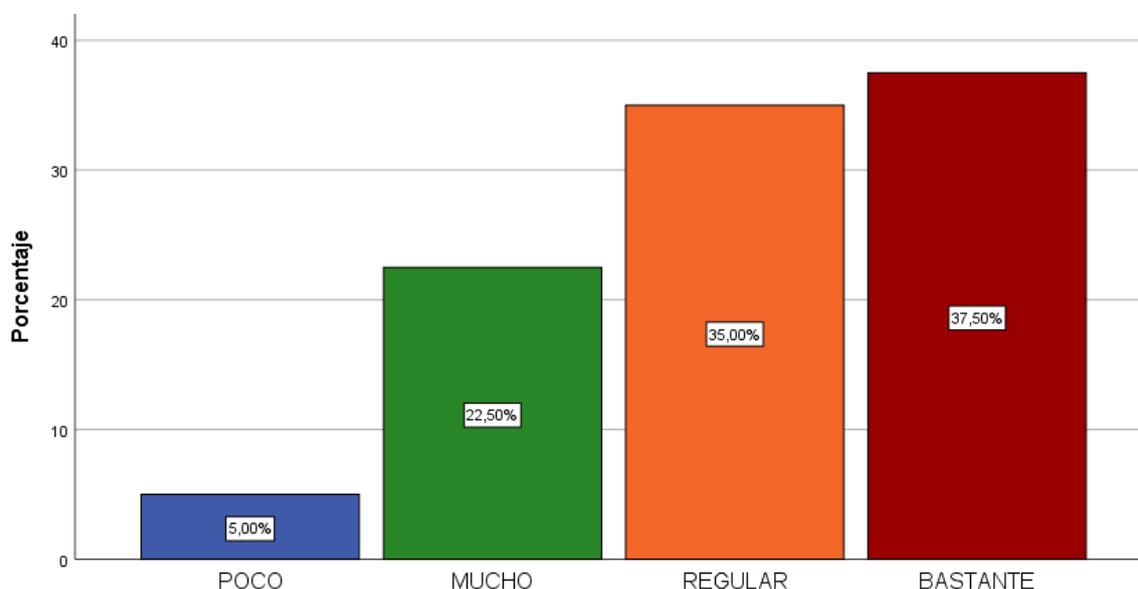
Interpretación: En nuestra tabla 4 y figura 1 evidencian un 2.5% de los colaboradores se sienten con la capacidad de ejercer alguna decisión dentro de su área de trabajo como “Poco”, un 27.5% “Regular”; el 30% “Mucho” y 40% “Bastante”.

TABLA 5: COMO COLABORADOR USTED SIENTE PARTICIPA EN LAS DECISIONES DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	2	5,00	5,00	5,00
	REGULAR	14	35,00	35,00	40,00
	BASTANTE	15	37,50	37,50	77,50
	MUCHO	9	22,50	22,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 2: COMO COLABORADOR USTED SIENTE PARTICIPA EN LAS DECISIONES DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO



FUENTE: ELABORACION PROPIA

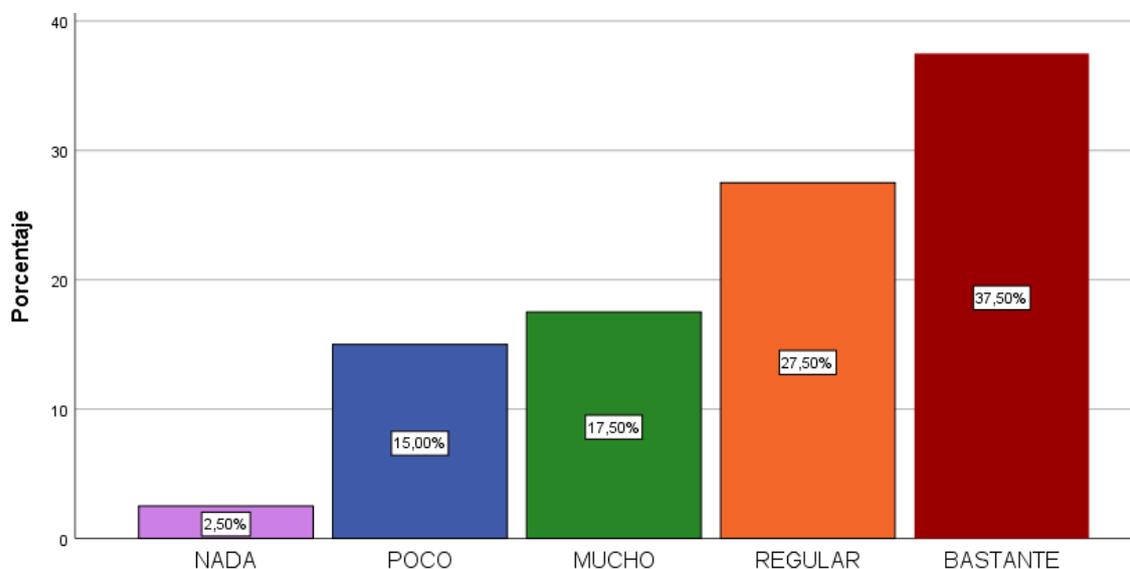
Interpretación: En nuestra tabla 5 y figura 2 evidencian un 5% de los colaboradores sienten que su participación en las decisiones dentro de su área de trabajo es “Poco”, un 22.5% “Mucho”, 35% “Regular”; el 37.5% “Bastante”.

Tabla 6: En algún momento impuso sus ideas frente a sus compañeros de área

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	POCO	6	15,00	15,00	17,50
	REGULAR	11	27,50	27,50	45,00
	BASTANTE	15	37,50	37,50	82,50
	MUCHO	7	17,50	17,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Figura 3: EN ALGÚN MOMENTO IMPUSO SUS IDEAS FRENTE A SUS COMPAÑEROS DE ÁREA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

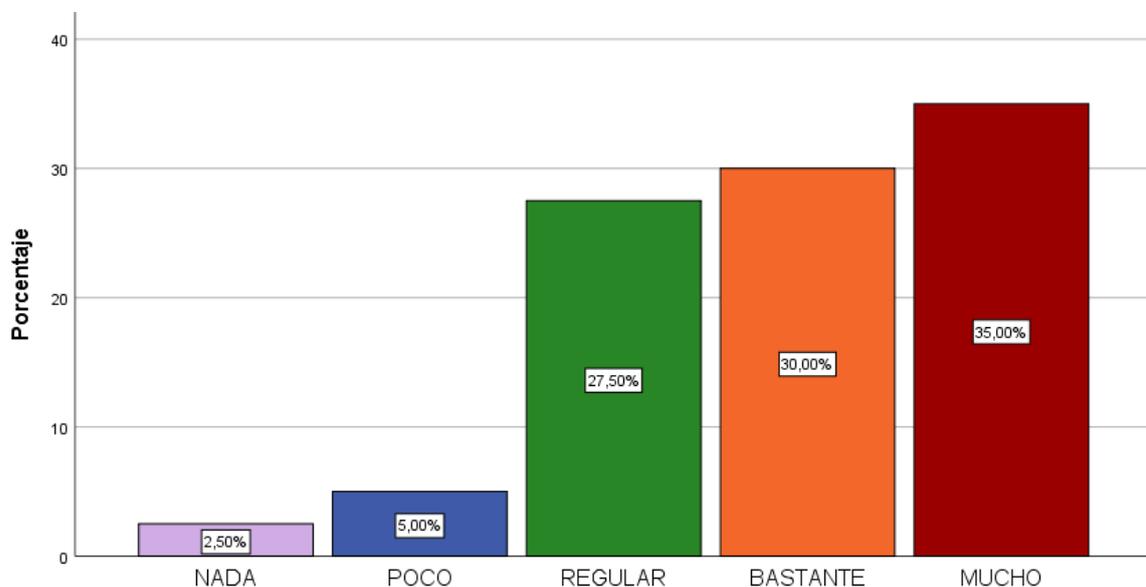
Interpretación: En nuestra tabla 6 y figura 3 evidencian un 2.5% de los colaboradores impusieron sus ideas frente a sus compañeros de área como “Nada”, un 15% “Poco”; el 17.5% “Mucho”, el 27.5% “Regular” y el 37.5% “Bastante”.

Tabla 7: Siente usted que la labor en su área es reconocida por sus superiores

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	POCO	2	5,00	5,00	7,50
	REGULAR	11	27,50	27,50	35,00
	BASTANTE	12	30,00	30,00	65,00
	MUCHO	14	35,00	35,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 4: Siente usted que la labor en su área es reconocida por sus superiores



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

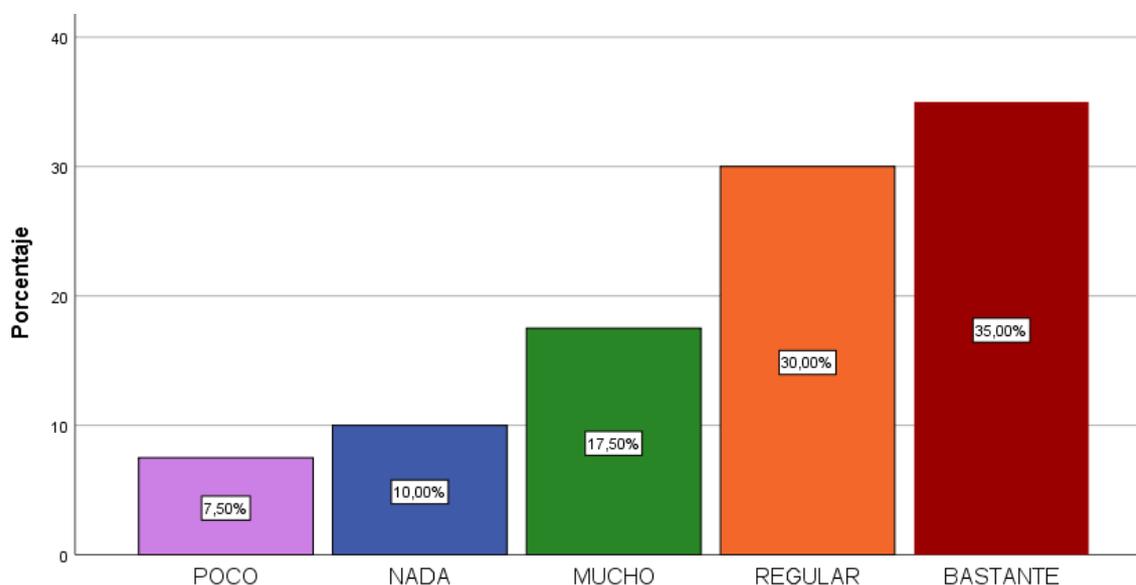
Interpretación: En nuestra tabla 7 y figura 4 evidencian que un 2.5% de los colaboradores sienten que la labor en su área es reconocida por sus superiores como “Nada”, un 5% “Poco”; un 27.5% “Regular”, un 30% “Bastante” y un 35% “Mucho”.

Tabla 8:Influye el comportamiento de sus compañeros frente a sus actividades laborales

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	4	10,00	10,00	10,00
	POCO	3	7,50	7,50	17,50
	REGULAR	12	30,00	30,00	47,50
	BASTANTE	14	35,00	35,00	82,50
	MUCHO	7	17,50	17,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 5:Influye el comportamiento de sus compañeros frente a sus actividades laborales



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

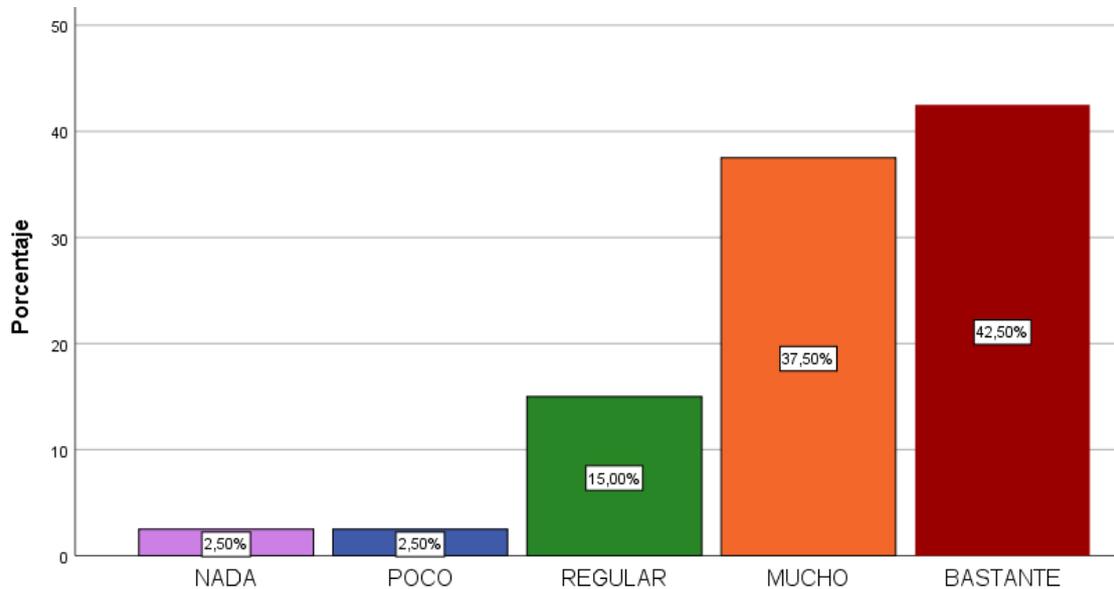
Interpretación: En nuestra tabla 8 y figura 5 evidencian que un 2.5% de los colaboradores sienten que la labor en su área es reconocida por sus superiores como “Nada”, un 5% “Poco”; un 27.5% “Regular”, un 30% “Bastante” y un 35% “Mucho”.

Tabla 9: El cumplimiento de metas de su organización influye en su motivación

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	POCO	1	2,50	2,50	5,00
	REGULAR	6	15,00	15,00	20,00
	BASTANTE	17	42,50	42,50	62,50
	MUCHO	15	37,50	37,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 6: El cumplimiento de metas de su organización influye en su motivación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

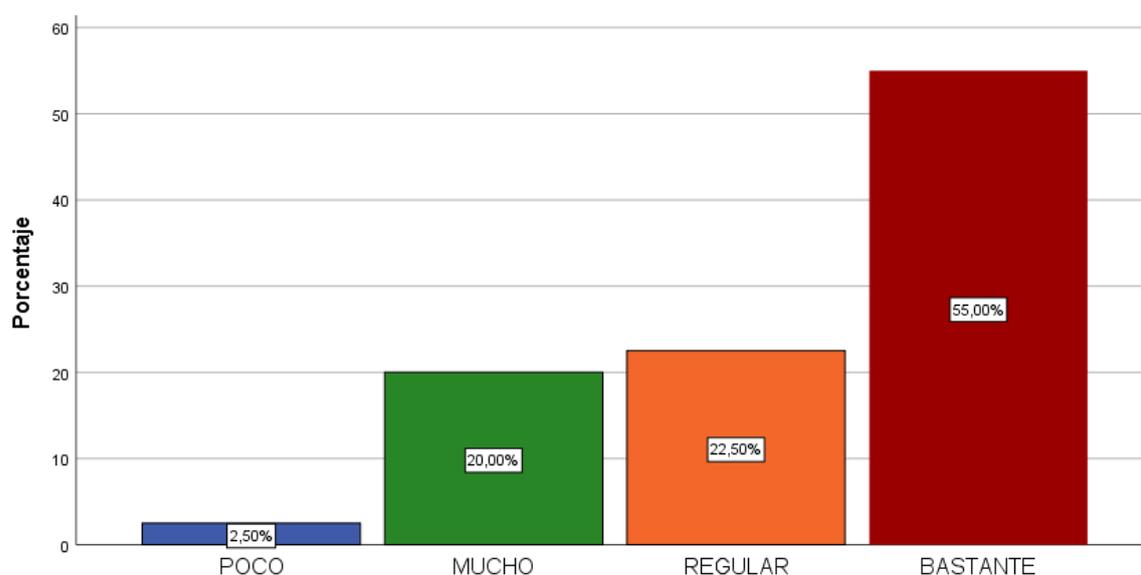
Interpretación: En nuestra tabla 9 y figura 6 evidencian que un 2.5% de los colaboradores sienten que el cumplimiento de metas de su organización influye en su motivación como “Nada”, un 2,5% “Poco”; un 15% “Regular”, un 37.5% “Mucho” y un 42,5% “Bastante”.

Tabla 10: Considera el liderazgo como una habilidad propia

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	9	22,50	22,50	25,00
	BASTANTE	22	55,00	55,00	80,00
	MUCHO	8	20,00	20,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 7: Considera el liderazgo como una habilidad propia



FUENTE: ELABORACION PROPIA

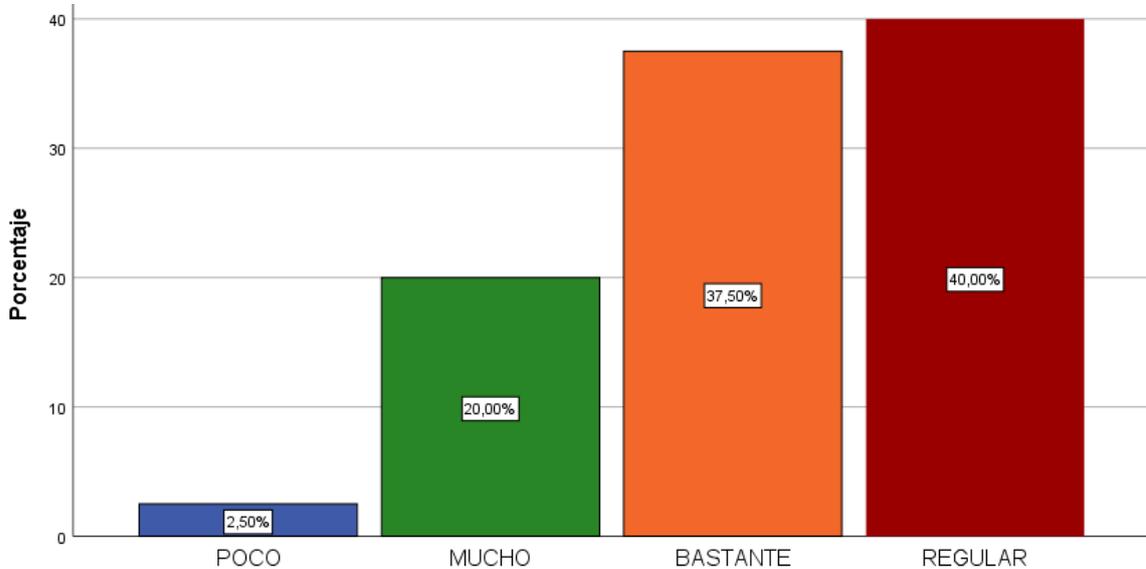
Interpretación: En nuestra tabla 10 y figura 7 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera el liderazgo como una habilidad propia como “Nada”, un 20% “Mucho”; un 22,5% “Regular” y un 55% “Bastante”.

Tabla11: Se considera usted una persona influyente en su equipo de trabajo

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	16	40,00	40,00	42,50
	BASTANTE	15	37,50	37,50	80,00
	MUCHO	8	20,00	20,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 8: Se considera usted una persona influyente en su equipo de trabajo



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

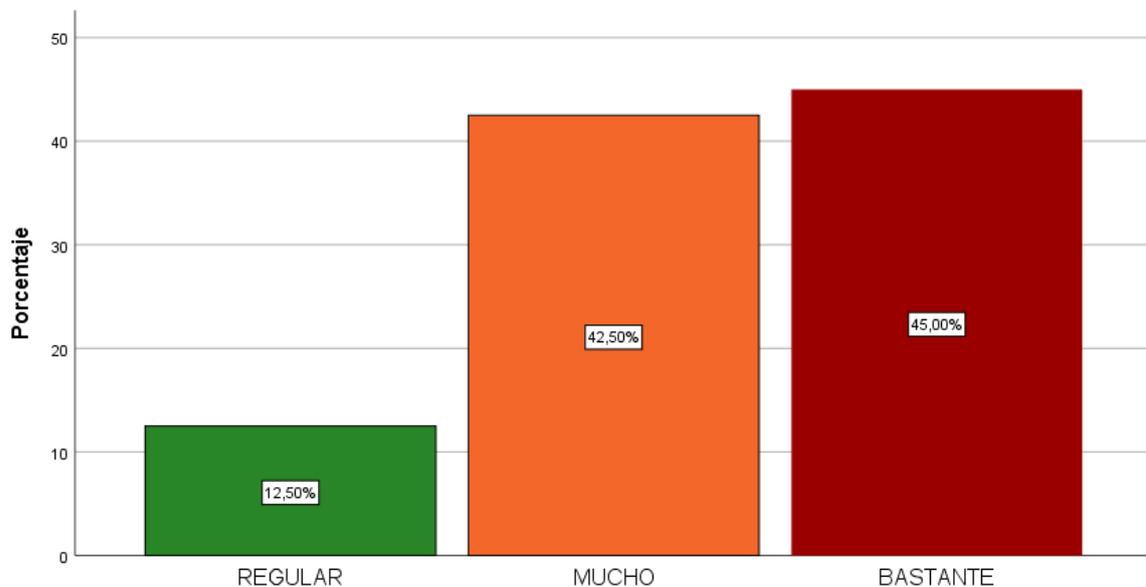
Interpretación: En nuestra tabla 11 y figura 8 evidencian que un 2.5% de los colaboradores se considera una persona influyente como “Nada”, un 20% “Mucho”; un 37,5% “Bastante” y un 40% “Regular”.

Tabla 9: Su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	5	12,50	12,50	12,50
	BASTANTE	18	45,00	45,00	57,50
	MUCHO	17	42,50	42,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 9: Su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

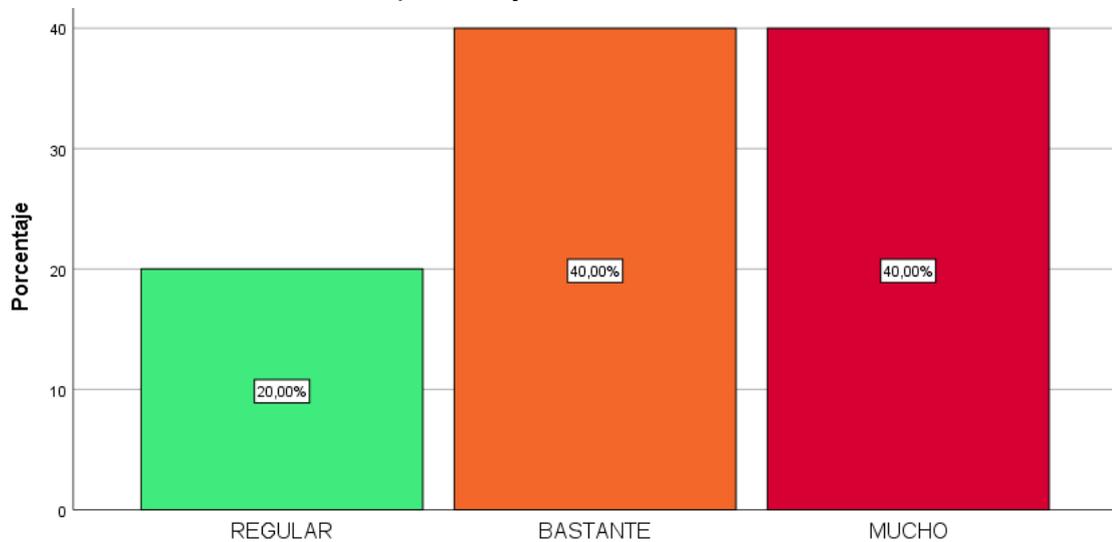
Interpretación: En nuestra tabla 12 y figura 9 evidencian que un 12.5% de los colaboradores considera que su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones como “Regular”, un 42,5% “Mucho” y un 45% “Bastante”.

Tabla 10: Cree usted que es necesario una evaluación semestral de sus habilidades para mejorar su desarrollo en el área

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	8	20,00	20,00	20,00
	BASTANTE	16	40,00	40,00	60,00
	MUCHO	16	40,00	40,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 10: Cree usted que es necesario una evaluación semestral de sus habilidades para mejorar su desarrollo en el área



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

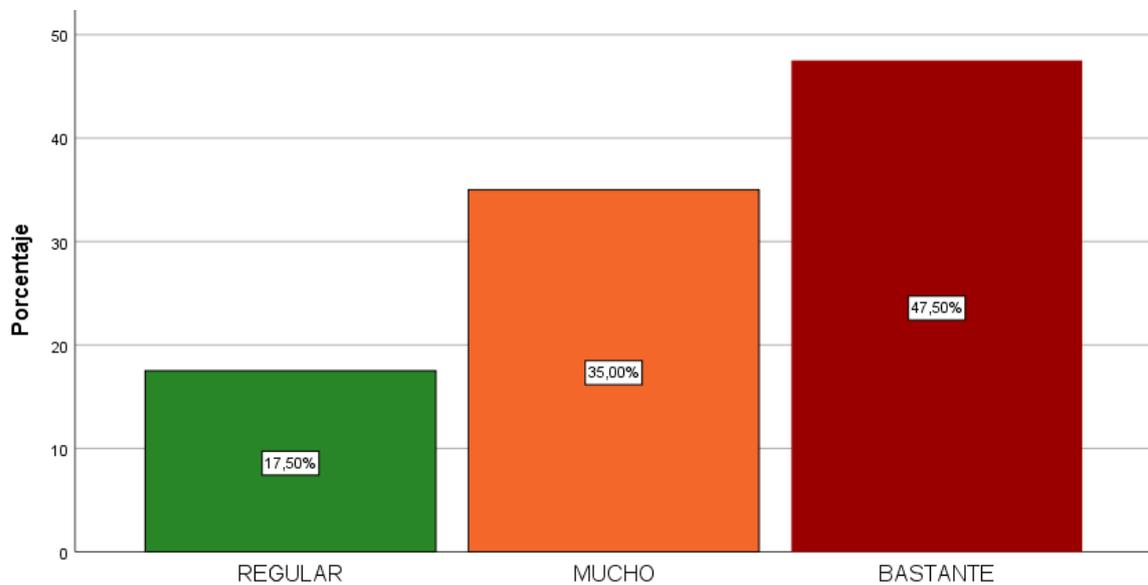
Interpretación: En nuestra tabla 13 y figura 10 evidencian que un 20% de los colaboradores cree que es necesario una evaluación semestral para mejorar su desarrollo en el área como “Regular”, un 40% “Bastante” y un 40% “Mucho”.

Tabla 11: Consideras que tienes cualidades para el desarrollo profesional dentro de la empresa

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	7	17,50	17,50	17,50
	BASTANTE	19	47,50	47,50	65,00
	MUCHO	14	35,00	35,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 11: Consideras que tienes cualidades para el desarrollo profesional dentro de la empresa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

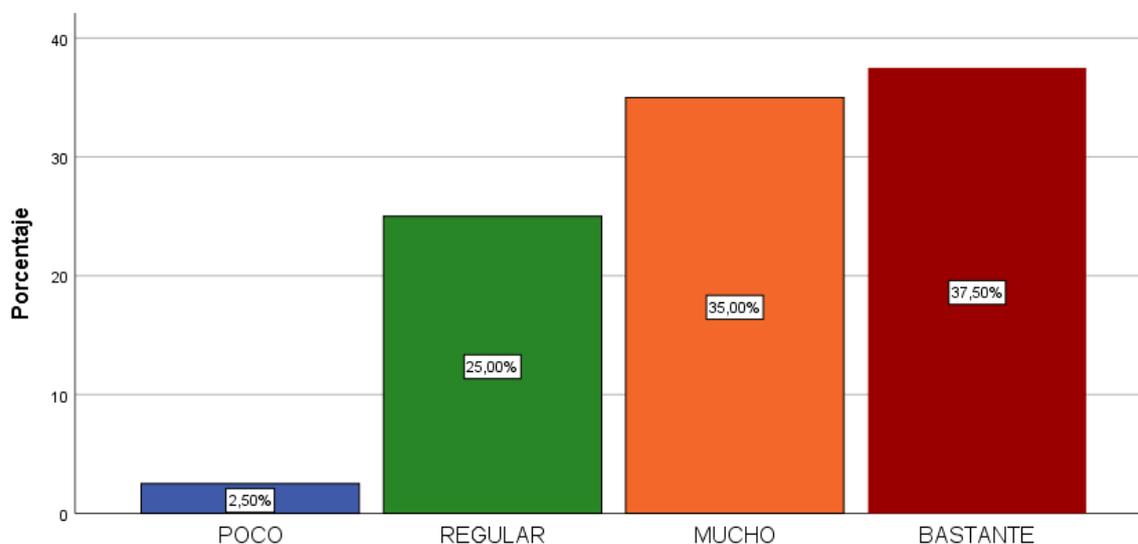
Interpretación: En nuestra tabla 14 y figura 11 evidencian que un 17.5% de los colaboradores considera que tiene cualidades para el desarrollo profesional dentro de la empresa como “Regular”, un 35% “Mucho” y un 47,5% “Bastante”.

Tabla 12: Considera usted que su potencial profesional ha ido en aumento durante el tiempo que lleva laborando en la empresa

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	10	25,00	25,00	27,50
	BASTANTE	15	37,50	37,50	65,00
	MUCHO	14	35,00	35,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 12: Considera usted que su potencial profesional ha ido en aumento durante el tiempo que lleva laborando en la empresa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

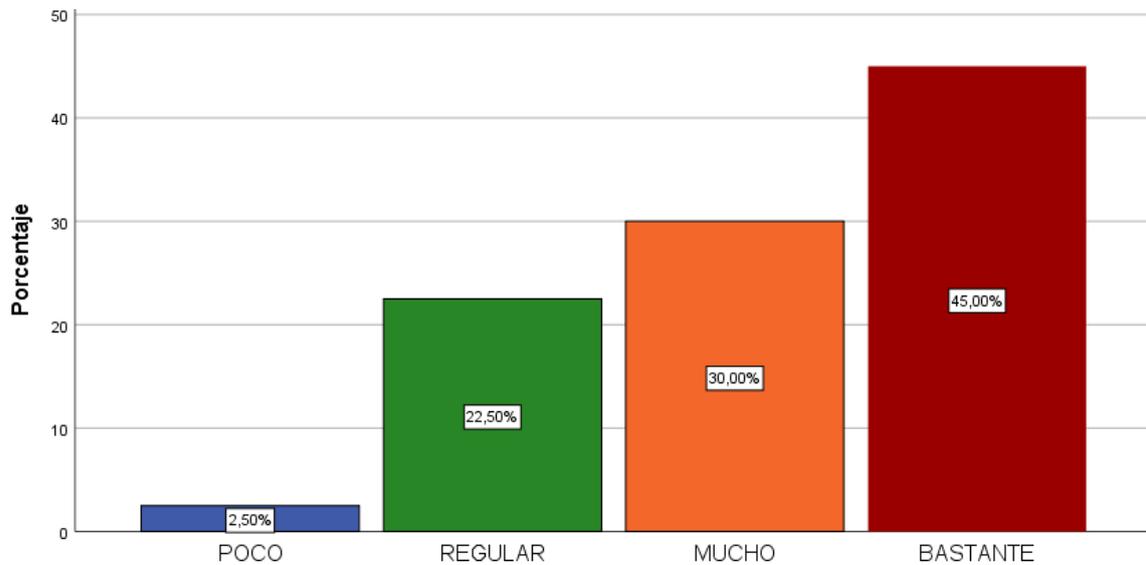
Interpretación: En nuestra tabla 15 y figura 12 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que su potencial profesional ha ido en aumento durante el tiempo que lleva laborando en la empresa como “Poco”, un 25% “Regular”, un 35% “Mucho” y un 37,5% “Bastante”.

Tabla 13: Se siente identificado laboralmente con su empresa

	(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50
	REGULAR	9	22,50	25,00
	BASTANTE	18	45,00	70,00
	MUCHO	12	30,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 13: Se sienten identificados laboralmente con su empresa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

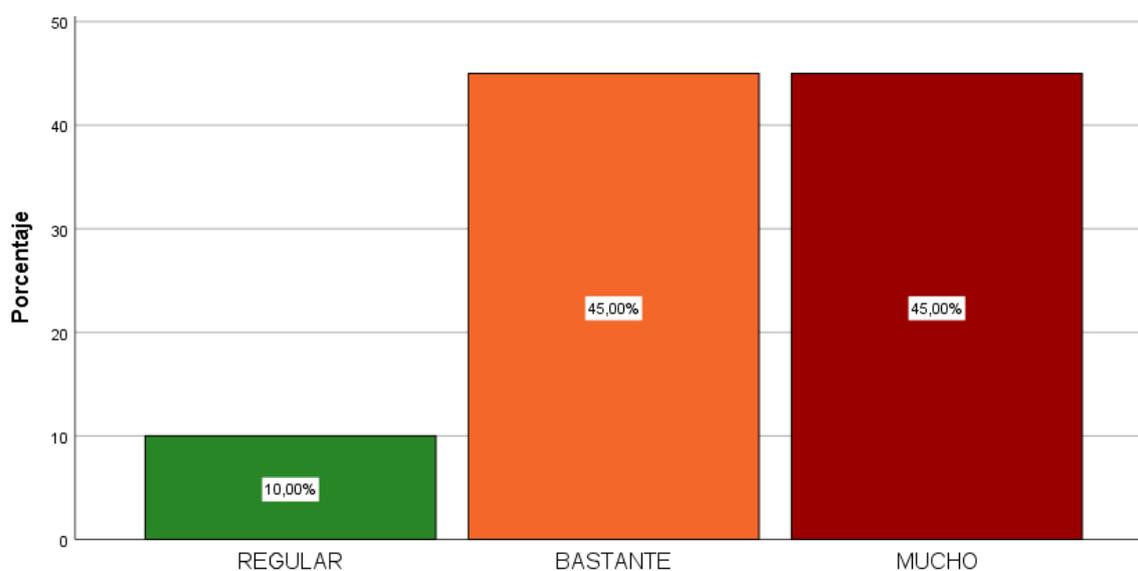
Interpretación: En nuestra tabla 16 y figura 13 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que se siente identificado laboralmente con su empresa como "Poco", un 22.5% "Regular", un 30% mucho y un 45% "Bastante".

Tabla 14: Tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	4	10,00	10,00	10,00
	BASTANTE	18	45,00	45,00	55,00
	MUCHO	18	45,00	45,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 14: Tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

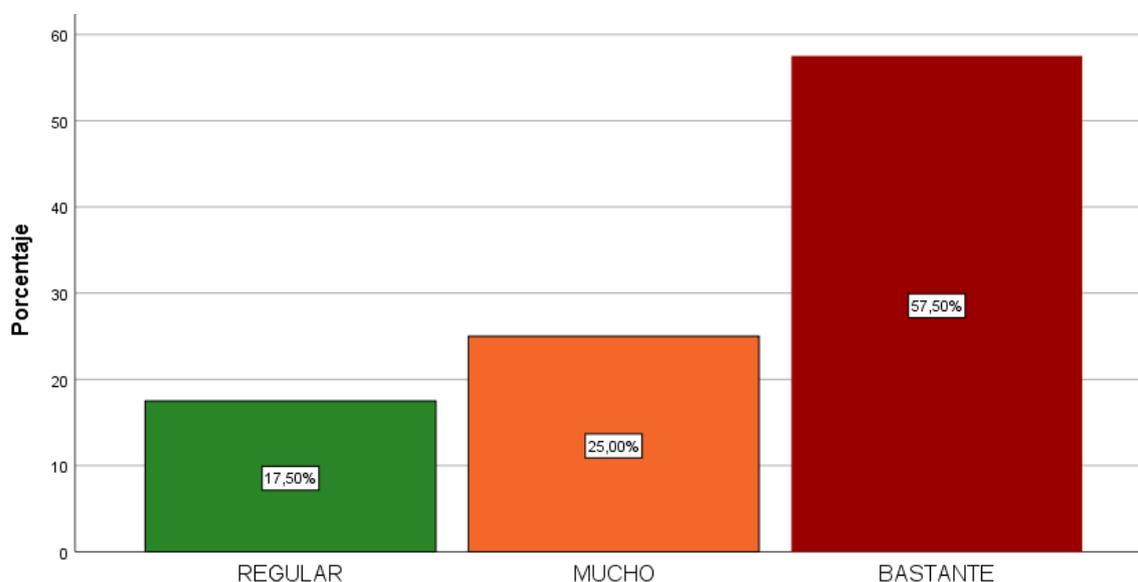
Interpretación: En nuestra tabla 17 y figura 14 evidencian que un 10% de los colaboradores considera que tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor como “Regular”, un 45% “Bastante” y un 45% “Mucho”.

Tabla 15: Considera usted que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	7	17,50	17,50	17,50
	BASTANTE	23	57,50	57,50	75,00
	MUCHO	10	25,00	25,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 15: Considera usted que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

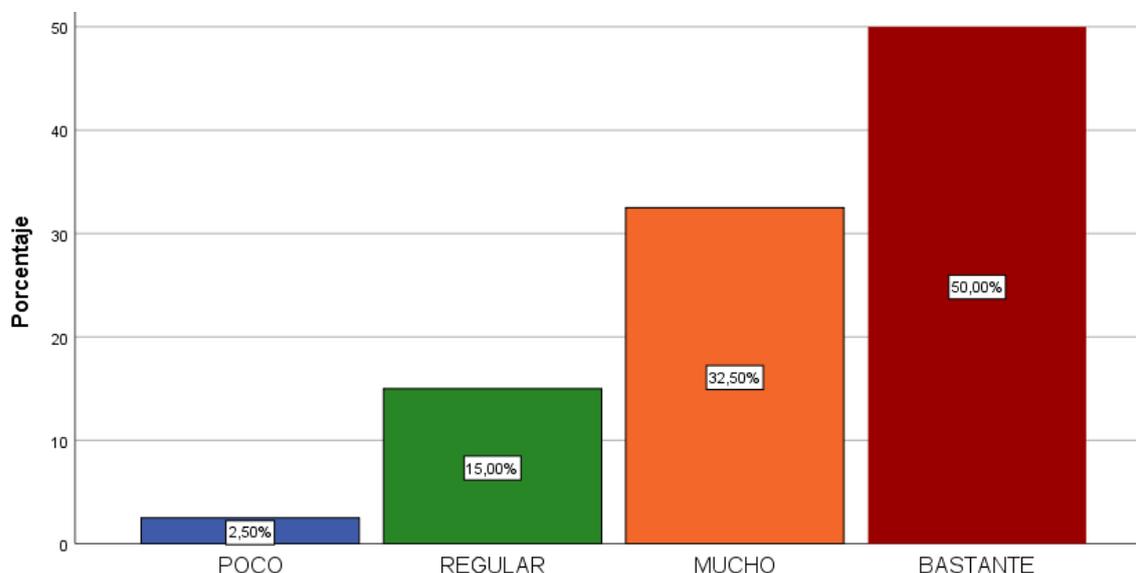
Interpretación: En nuestra tabla 18 y figura 15 evidencian que un 17.5% de los colaboradores considera que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza calificándolo como “Regular”, un 25% “Mucho” y un 57.5% “Bastante”.

Tabla 16: Considera usted que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	6	15,00	15,00	17,50
	BASTANTE	20	50,00	50,00	67,50
	MUCHO	13	32,50	32,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 16: Considera usted que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

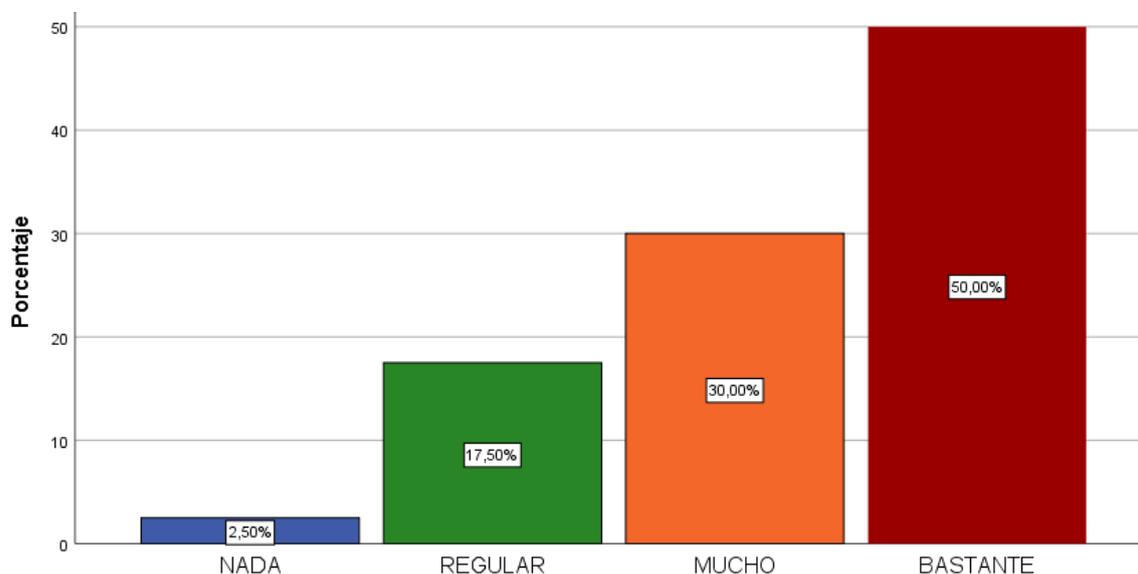
Interpretación: En nuestra tabla 19 y figura 16 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas calificándolo como “Poco”, un 15% “Regular”, un 32.5% “Mucho” y un 50% “Bastante”.

Tabla 17: Recibe los materiales suficientes para realizar su labores dentro de la empresa

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	7	17,50	17,50	20,00
	BASTANTE	20	50,00	50,00	70,00
	MUCHO	12	30,00	30,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 17: Recibe los materiales suficientes para realizar su labores dentro de la empresa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

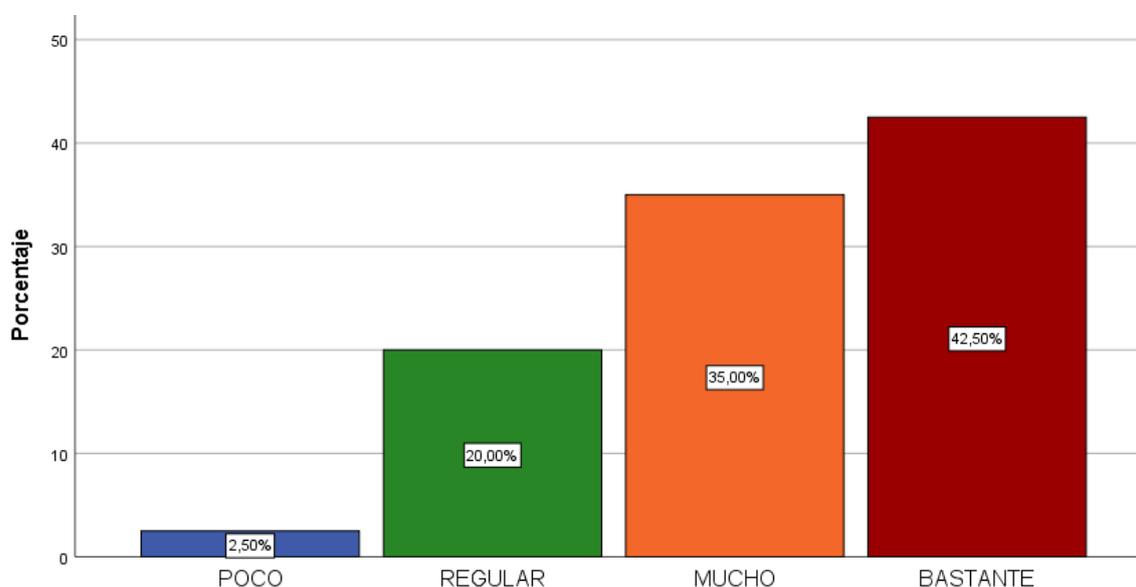
Interpretación: En nuestra tabla 20 y figura 17 evidencian que un 2.5% de los colaboradores recibe los materiales suficientes para realizar sus labores dentro de la empresa calificándolo como “Poco”, un 17.5% “Regular”, un 30% “Mucho” y un 50% “Bastante”.

Tabla 18: Considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	POCO	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	8	20,00	20,00	22,50
	BASTANTE	17	42,50	42,50	65,00
	MUCHO	14	35,00	35,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 18: Considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

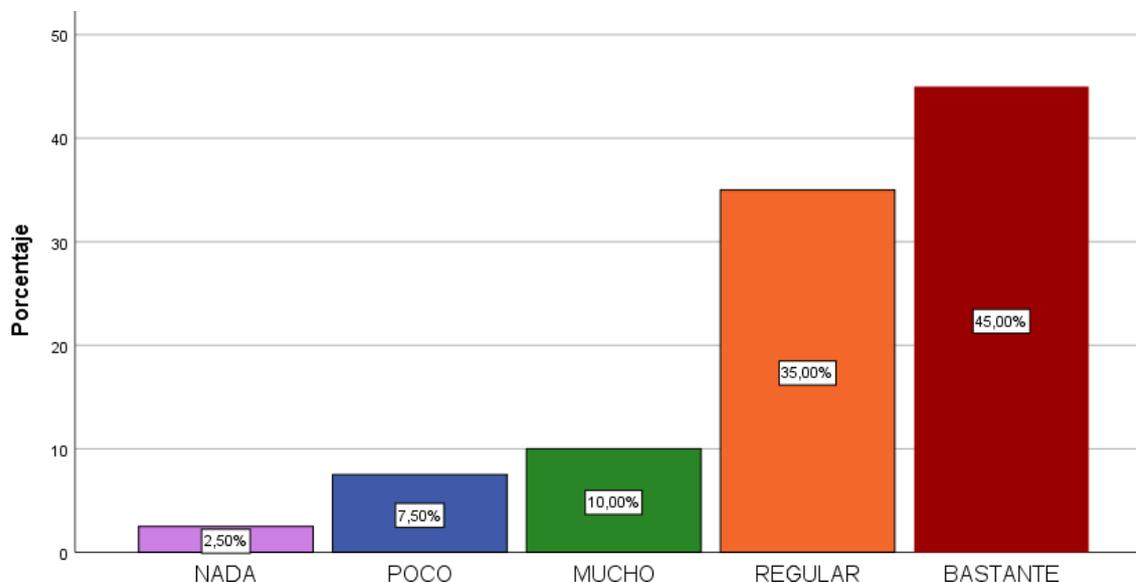
Interpretación: En nuestra tabla 21 y figura 18 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico calificándolo como “Poco”, un 20% “Regular”, un 35% “Mucho” y un 42.5% “Bastante”.

Tabla 19: Considera usted que su salario es meritorio a la labor que realiza

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	POCO	3	7,50	7,50	10,00
	REGULAR	14	35,00	35,00	45,00
	BASTANTE	18	45,00	45,00	90,00
	MUCHO	4	10,00	10,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 19: Considera usted que su salario es meritorio a la labor que realiza



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

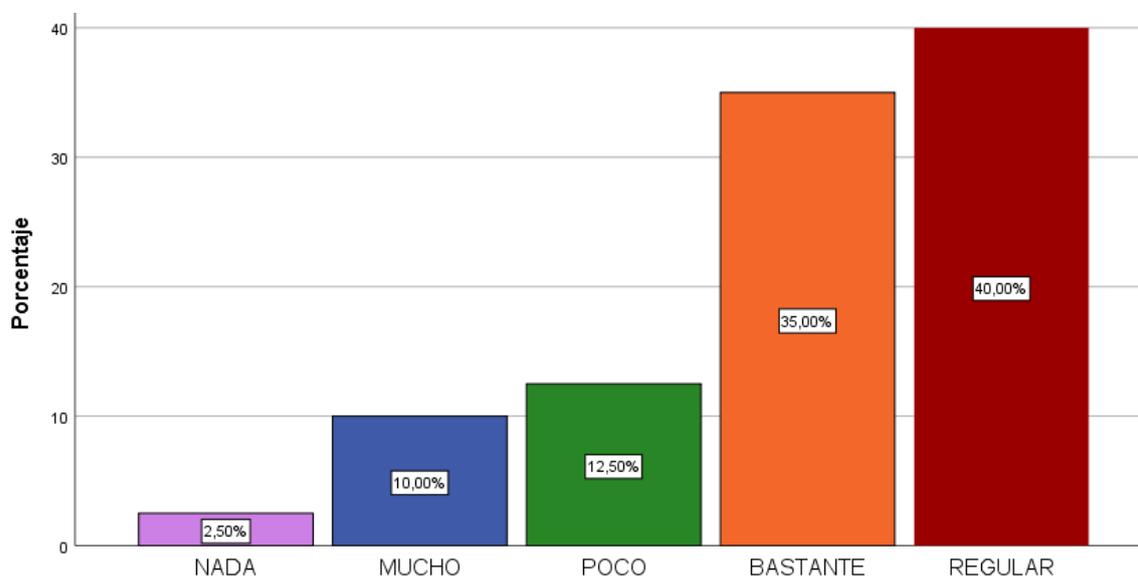
Interpretación: En nuestra tabla 22 y figura 19 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que su salario es meritorio a la labor que realiza calificándolo como “Nada”, un 7.5% “Poco”, un 10% “Mucho”, un 35% “Regular” y 45% “Bastante”.

Tabla 20: Considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que realiza en su área

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	POCO	5	12,50	12,50	15,00
	REGULAR	16	40,00	40,00	55,00
	BASTANTE	14	35,00	35,00	90,00
	MUCHO	4	10,00	10,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 20: Considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que realiza en su área



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

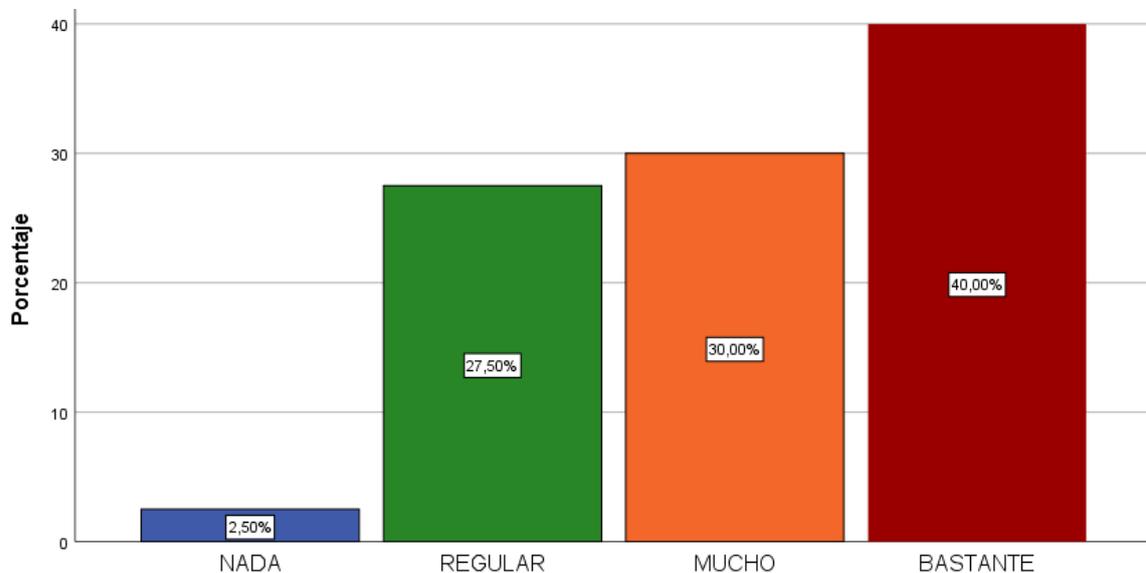
Interpretación: En nuestra tabla 23 y figura 20 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que se realiza en su área calificándolo como “Nada”, un 7.5% “Poco”, un 10% “Mucho”, un 35% “Regular” y 45% “Bastante”.

Tabla 21: Considera usted que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	2,50	2,50	2,50
	REGULAR	11	27,50	27,50	30,00
	BASTANTE	16	40,00	40,00	70,00
	MUCHO	12	30,00	30,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 21: Considera usted que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

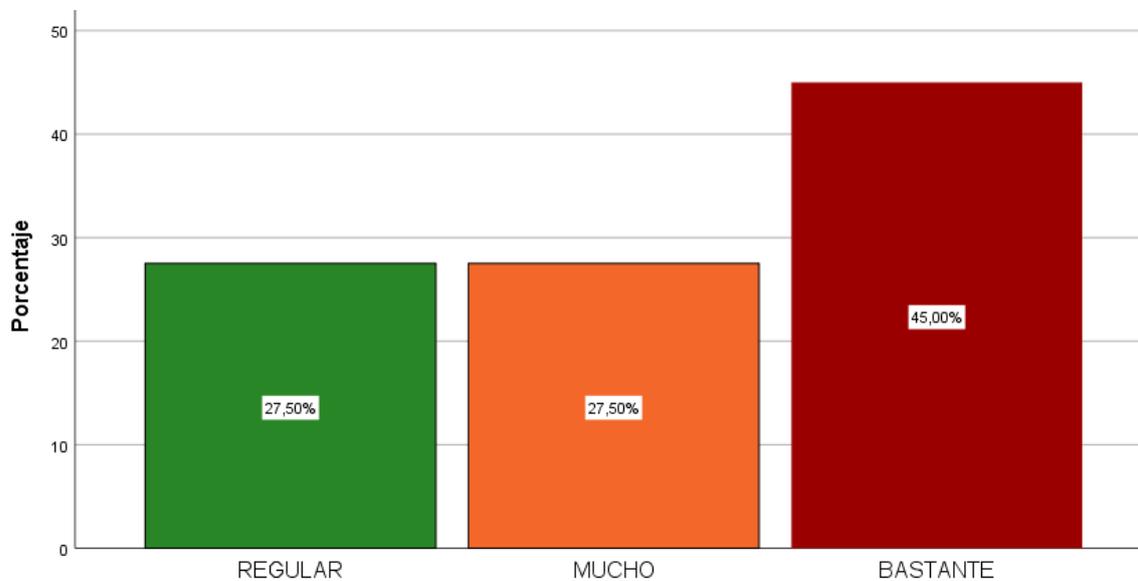
Interpretación: En nuestra tabla 24 y figura 21 evidencian que un 2.5% de los colaboradores considera que el monto de comisión debes ser equitativo en todas las áreas calificándolo como “Nada”, un 27.5% “Regular”, un 30% “Mucho” y un 40% “Bastante”.

Tabla 22: Se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	11	27,50	27,50	27,50
	BASTANTE	18	45,00	45,00	72,50
	MUCHO	11	27,50	27,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 22: Se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

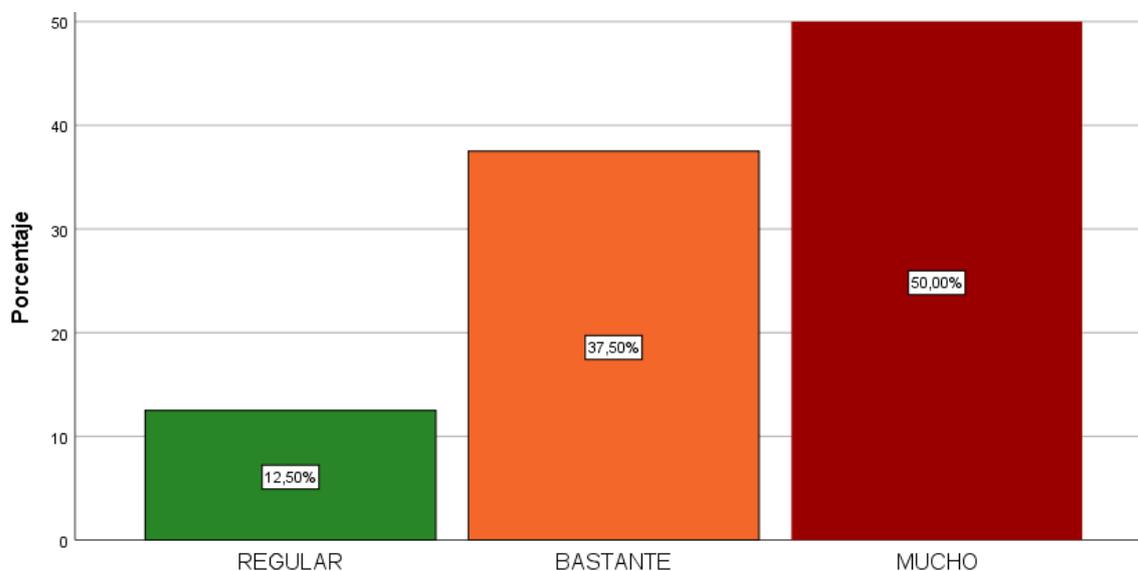
Interpretación: En nuestra tabla 25 y figura 22 evidencian que un 27.5% de los colaboradores se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficios de la organización calificándolo como “Regular”, un 27.5% “Mucho” y un 45% “Bastante”.

Tabla 23: Se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	5	12,50	12,50	12,50
	BASTANTE	15	37,50	37,50	50,00
	MUCHO	20	50,00	50,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 23: Se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

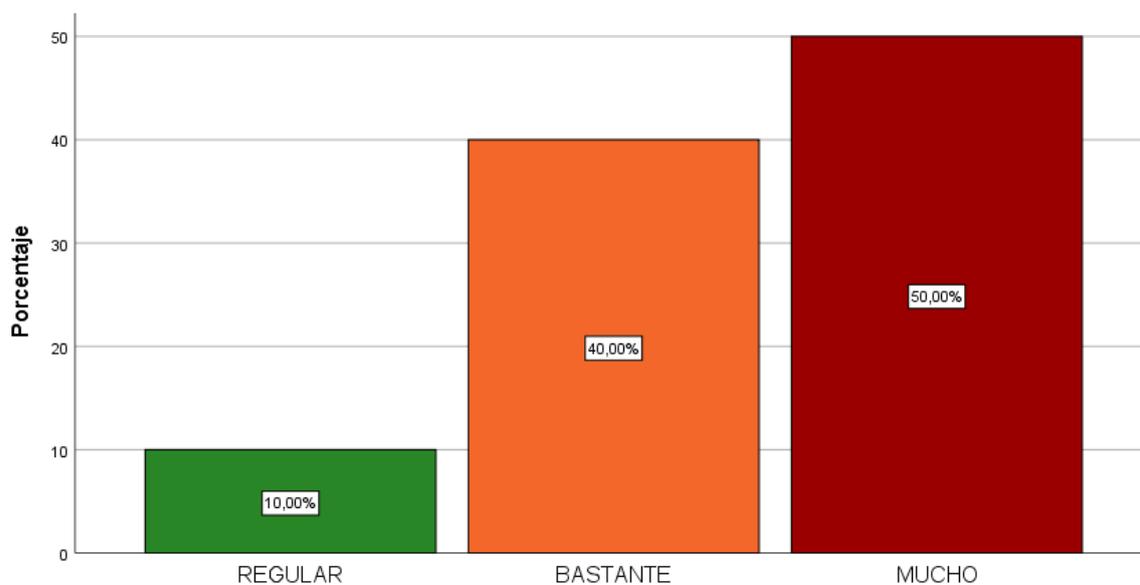
Interpretación: En nuestra tabla 26 y figura 23 evidencian que un 12.5% de los colaboradores se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe calificándolo como “Regular”, un 37.5% “Mucho” y el 50% “Bastante”.

Tabla 24: Asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización

		(f)	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	4	10,00	10,00	10,00
	BASTANTE	16	40,00	40,00	50,00
	MUCHO	20	50,00	50,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Figura 24: Asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación: En nuestra tabla 27 y figura 24 evidencian que un 10% de los colaboradores asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización calificándolo como “Regular”, 40% “Mucho” y el 50% “Bastante”.

4.2. Validación de Hipótesis

4.2.1 Correlación Rho de Spearman

Conforme a los resultados mostrados en la prueba de normalidad, se tuvo por conveniente utilizar la prueba de Correlación Rho Spearman, para la evaluación y contrastación de nuestras hipótesis. Considerando una población anormal y asimétrica.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): El empowerment no influye favorablemente en la satisfacción laboral del personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

Hipótesis Alterna (Ha): El empowerment influye favorablemente en la satisfacción laboral del personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

Tabla 25: Correlaciones entre empowerment y satisfacción laboral

			Correlaciones	
			EMPOWERMENT	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia; programa SPSS versión 25.

Interpretación

Influye favorablemente la variable 1 (empowerment) y la variable 2 (satisfacción laboral), dado que el valor (Rho = 0.441), mostrando la correlación positiva considerable que posee.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna:

Hipótesis Alternativa (Ha): El empowerment influye favorablemente en la satisfacción laboral del personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀): La satisfacción laboral no influye favorablemente en la relación trabajo – empleado en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Hipótesis Alternativa (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en la relación trabajo – empleado en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Tabla 26: Correlaciones entre satisfacción laboral y relación trabajo – empleado

Correlaciones

			SATISFACCIÓN LABORAL	RELACIÓN TRABAJO-EMPLEADO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	RELACION TRABAJO-EMPLEADO	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia; programa SPSS versión 25.

Interpretación

Influye favorablemente la variable 2 (satisfacción laboral) y la dimensión 5 (relación trabajo–empleado), dado que el valor (Rho = 0.750), mostrando la correlación positiva considerable que posee.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa:

Hipótesis Alternativa (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en la relación trabajo – empleado en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): La satisfacción laboral no influye favorablemente en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Hipótesis Alterna (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Tabla 27: Correlaciones entre empowerment y condiciones de trabajo

			Correlaciones	
			SATISFACCIÓN LABORAL	CONDICIONES DE TRABAJO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	CONDICIONES DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia por medio del programa SPSS versión 25.

Interpretación

Influye favorablemente la variable 2 (satisfacción laboral) y la dimensión 6 (condiciones de trabajo), dado que el valor (Rho = 0.776), mostrando la correlación positiva considerable que posee.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna:

Hipótesis Alterna (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en las condiciones de trabajo del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): La satisfacción laboral no influye favorablemente en las remuneraciones justas del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Hipótesis Alternativa (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en las remuneraciones justas del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Tabla 28: correlaciones entre satisfacción laboral y remuneraciones justas

Correlaciones

			SATISFACCIÓN LABORAL	REMUNERACIONES JUSTAS
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	REMUNERACIONES JUSTAS	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia por medio del programa SPSS versión 25.

Interpretación

Influye favorablemente la variable 2 (satisfacción laboral) y la dimensión 7 (remuneraciones justas), donde que el valor (Rho = 0.702), mostrando la correlación positiva considerable que posee.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa:

Hipótesis Alternativa (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en las remuneraciones justas del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): La satisfacción laboral no influye favorablemente en el reto de trabajo del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Hipótesis Alternativa (Ha): La satisfacción laboral influye favorablemente en el reto de trabajo del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

Tabla 29: correlaciones entre satisfacción laboral y retos de trabajo

			Correlaciones	
			SATISFACCIÓN LABORAL	RETO DE TRABAJO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	RETO DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia; programa SPSS versión 25.

Interpretación

Influye favorablemente la variable 2 (satisfacción laboral) y dimensión 8 (reto de trabajo), dado que el valor ($Rho = 0.716$), mostrando la correlación positiva considerable que posee.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna:

Hipótesis Alterna (H_a): La satisfacción laboral influye favorablemente en el reto de trabajo del personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, 2021.

V. DISCUSIÓN

Al concluir con la aplicación de la encuesta y conseguir los resultados, se pueden discutir y explicar los problemas planteados. Para el llevar a cabo la nuestra investigación se planteó aplicar como objetivo general el determinar cómo el empowerment influye en la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

Por otro lado, para la prueba que valida nuestro cuestionario, se empleó el software estadístico CSP SPSS 25 a fin de conseguir los resultados estadísticos del Alfa de Cronbach, que determina el nivel de confiabilidad. Logrando obtener un 0,907 y 0,912 para las variables Empowerment y Satisfacción Laboral, para cada una.

El coeficiente por las dos variables del Alpha de Cronbach; 12 ítems de Empowerment y 12 ítems de Satisfacción Laboral; nos muestra un nivel de confiabilidad del 0,909, nivel mayor según la escala de valoración de Hernández et al. (2014) y por lo tanto es determinado como confiable y por lo tanto aceptable para ser aplicada.

Para conseguir la validación de nuestra hipótesis general, aplicamos el instrumento a 40 miembros de la empresa Saga Falabella Cañete, de los cuales consideramos los resultados más afines para corroborar la influencia existente entre las variables.

HIPÓTESIS GENERAL

Luego de los resultados obtenidos, el empowerment influye favorablemente en la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

En la tabla 25, nos muestra que un 45% de los encuestados consideran que se sienten bastante valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización, es decir la empresa otorga libertad a los colaboradores para la aplicación de sus conocimientos en beneficio de la misma; por otro lado, en la tabla 26 se puede observar que un 50% de los encuestados se sienten muy predispuestos al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe.

Asimismo, para la verificación de nuestra hipótesis general, el obtenido en ($Rho = 0.441$), mostrando la correlación positiva considerable que posee y por otro lado, un valor de significancia que acepta la hipótesis alterna.

Finalmente, en la tabla 9, nos muestra que un 42.5% de los encuestados consideran que el cumplimiento de metas de su organización influye bastante en su motivación, por lo que consideramos que a mayor logro alcanzado aumenta su nivel de identidad con la empresa, de acuerdo a los resultados de la tabla 9 donde verificamos que el 45% de los encuestados opinan que se sienten bastante identificado con su empresa.

Según Bravo (2020) en su investigación titulada “El empowerment y satisfacción laboral en Comercial Foods Corporation S.A.C., Ventanilla 2020”; determinó que, sí existe relación significativa entre empowerment y satisfacción laboral, en dónde a su vez sugiere promover el comportamiento proactivo de los empleados y de esta manera construir un ambiente ético donde conseguir la satisfacción laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Luego de los resultados obtenidos, la satisfacción laboral influye favorablemente en la Relación trabajo– empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

En la tabla 16, nos muestra que un 45% de los encuestados consideran que se sienten bastante identificado con su empresa, es decir qué; para el colaborador, existe una afinidad notable con la empresa; por otro lado, en la tabla 23 nos muestra que un 40% de los encuestados consideran bastante y mucha comunicación directa con su jefe o supervisor, lo que evidencia la estrecha relación que existe entre el colaborador y la empresa.

Estos resultados se comparan con la investigación de (Aliaga, 2019) quien precisa que, a fin de conseguir un mayor nivel de satisfacción en los colaboradores, es necesario generar talleres de confraternidad con participación de todo el equipo para que se sientan parte de la empresa.

Asimismo, para la verificación de nuestra hipótesis específica 1, el resultado de ($Rho = 0.750$), mostrando la correlación positiva considerable que posee y por otro lado, un valor de significancia que acepta la hipótesis alterna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Luego de los resultados obtenidos, la satisfacción laboral influye favorablemente en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

En la tabla 19, conseguimos que un 50% de los encuestados consideran su ambiente de trabajo como bastante apropiado para llevar a cabo sus tareas; por otro lado, en la tabla 26, nos muestra que un 50% de los encuestados consideran como bastante el recibir el material suficiente para realizar sus labores dentro de la empresa, es decir, que no solo basta con hacer bien su trabajo, sino que durante la ejecución de sus tareas exista un entorno propicio y valerse de los equipos necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Estos resultados se comparan con la investigación de (Chata, 2020) quien refiere que es indispensable el resguardo de la seguridad del personal, así como también la revisión periódica de los estados de los muebles para su posterior renovación, haciendo hincapié a no dejar de lado la implementación de equipos tecnológicos modernos para un mejor desempeño.

Asimismo, para la verificación de nuestra hipótesis específica 2, el resultado de ($Rho = 0.776$), mostrando la correlación positiva considerable que posee y por otro lado, un valor de significancia que acepta la hipótesis alterna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Luego de los resultados obtenidos, la satisfacción laboral influye favorablemente en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

En la tabla 23, conseguimos que un 40% de los encuestados considera que su remuneración es regularmente equitativa para el trabajo que realiza en su área, por otro lado, en la tabla 30, nos muestra que un 40% de los encuestados considera bastante que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas, es decir, que los colaboradores consideran que las ganancias, premios y/o comisiones deben tratarse de igual forma entre cada uno de los miembros del área. Es frente a esta dimensión que retomamos el aporte de (Robbins, 2005), pues presenta que

la satisfacción con las remuneraciones percibidas van estar asociadas al desempeño de los colaboradores, donde la empresa logrará obtener una fuerza de trabajo productiva.

Asimismo, para la verificación de nuestra hipótesis específica 3, el resultado de ($Rho = 0.702$), mostrando la correlación positiva considerable que posee y por otro lado, un valor de significancia que acepta la hipótesis alterna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Luego de los resultados obtenidos, la satisfacción laboral influye favorablemente en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.

En la tabla 25, conseguimos que un 45% de los encuestados se consideran bastante valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio a la organización, por otro lado, en la tabla 33, nos muestra que un 50% de los encuestados asumiría desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización, es decir que frente al entorno actual y el constante cambio en el que vivimos, estamos expuestos a buscar nuevas formas de trabajo, en el que favorezca el desarrollo de la empresa como a los colaboradores.

Estos resultados logran un nivel de similitud frente al aporte de (Saavedra, 2020) dado que el investigador menciona que es necesario crear programas de reconocimientos con el fin de fidelizar a los colaboradores y celebrar los logros alcanzados con motivación.

Asimismo, para la verificación de nuestra hipótesis específica 4, el resultado de ($Rho = 0.776$), mostrando la correlación positiva considerable que posee y por otro lado, un valor de significancia que acepta la hipótesis alterna.

Durante el transcurso de nuestra investigación hemos encontrado algunas limitaciones tales como el tiempo de respuesta para la validación del instrumento, asimismo el corto tiempo disponible que teníamos para la ejecución de la investigación. Por otro lado, tuvimos el apoyo por parte de la empresa al momento de la autorización para la ejecución de la encuesta y de los encuestados que fue de una manera rápida y accesible dado que se realizó de manera virtual por medio de la web agilizando la recepción de los resultados.

VI. CONCLUSIONES

Por medio de la encuesta aplicada en Saga Falabella Cañete, con respecto a nuestro tema investigado, logramos concluir lo siguiente:

1. Se determinó que el empowerment influye favorablemente con la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, por lo que se ha apreciado que muchos de los colaboradores poseen el empoderamiento para llevar a cabo sus tareas de una manera más eficiente, ya que a raíz de sus logros alcanzados genera mayor identificación con la empresa y por ende un mayor nivel de satisfacción laboral.
2. Se determinó que la satisfacción laboral influye favorablemente con la relación trabajo- empleado en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, por lo que se ha apreciado que los colaboradores tienen una afinidad notable hacia la empresa, en dónde resalta el nivel de comunicación que existe entre el colaborador y su jefe, evidenciando la estrecha relación existente entre ambas partes.
3. Se determinó que la satisfacción laboral influye favorablemente con las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, por lo que se ha apreciado que es igual de importante el ambiente donde se llevan a cabo las actividades, como los equipos e implementos que se han de utilizar para el cumplimiento de las tareas, sin dejar de lado el bienestar físico del colaborador.
4. Se determinó que la satisfacción laboral influye favorablemente con las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, dado que muchos colaboradores consideran, debe haber mayor equidad en la remuneración frente al trabajo que realizan y de igual forma frente a las comisiones alcanzadas por área.
5. Se determinó que la satisfacción laboral influye favorablemente con el reto de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella-Cañete, puesto que existe una predisposición por parte de los colaboradores para aplicar sus conocimientos en beneficio de la empresa, frente a la nueva normalidad en la que vivimos.

VII. RECOMENDACIONES

Finalizando con el presente trabajo de investigación, brindamos las siguientes sugerencias:

1. Teniendo en cuenta las conclusiones 1 y 5 sugerimos que, la empresa debe seguir fomentando el reconocimiento a los colaboradores a través de las reuniones mensuales otorgándole diplomas e incentivos (obsequios, gift card, etc) para generar un ambiente laboral más competitivo e incluir capacitaciones mensuales sobre la importancia del empowerment en la empresa, a fin de conseguir mayor motivación y compromiso con su trabajo.
2. La empresa debe de mantener el nivel de comunicación a través de sus jefaturas hacia los colaboradores por medio reuniones matinales con el fin no solo de otorgar responsabilidades, sino también para conocer parte de ellos, sus propósitos, objetivos que quisieran lograr dentro de la empresa, esto para conseguir que exista un nivel de satisfacción aún más fuerte, ya que ambos trabajarían con el fin de alcanzar sus metas.
3. La empresa debe retomar las pausas activas para los colaboradores por medio de una enfermera ocupacional o jefe de prevención a mitad de la jornada laboral para evitar todo tipo de estrés o fatiga corporal frente al tiempo que lleva laborando durante el día. Por otro lado, adecuar el mobiliario que ocupan el área de cajas y Click & Collet, para una mayor comodidad en el desarrollo de sus tareas.
4. La empresa debe reforzar las evaluaciones de las capacidades y habilidades de los colaboradores en sus respectivas áreas a través del feedback, con el fin de realizar el seguimiento necesario de las observaciones aplicadas.

REFERENCIAS

- Adriana. (21 de Octubre de 2020). *HRTRENDS by infoempleo*. Obtenido de HRTRENDS by infoempleo: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/que-es-el-empowerment-en-una-empresa-y-como-puede-beneficiarla>
- Aliaga, D. (2019). *Repositorio ucv*. Obtenido de Repositorio ucv: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44709/Aliaga_PDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias. (2021). Diseño y metodología de investigación. En J. L. Gonzales, *Diseño y metodología de investigación* (pág. 82). Lima: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arias, E. R. (5 de Febrero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Ayala, M. (2020). *Lidefer*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-transversal/>
- Baena. (2021). Diseño y metodología de investigación. En J. L. Gonzales, *Diseño y metodología de investigación* (pág. 55). Lima: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Berenson, M. L. (2006). *ESTADISTICA PARA ADMINISTRACION*. Madrid: Pearson Educación.
- Bravo, J. (2020). *Repositorio ucv*. Obtenido de Repositorio ucv: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53146/Bravo_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cereceda, A. (2020). *Repositorio uwiener*. Obtenido de Repositorio uwiener: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3616/T061_46294108_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambergó, K. (30 de Junio de 2021). *pressperu.com*. Obtenido de [pressperu.com](https://pressperu.com/profesionales-analizaran-lecciones-y-desafios-del-empowerment-en-las-empresas/): <https://pressperu.com/profesionales-analizaran-lecciones-y-desafios-del-empowerment-en-las-empresas/>
- Chata, K. (2020). *Repositorio unjbg*. Obtenido de Repositorio unjbg: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3978/1765_2020_chata_achok_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Condor, D. (2019). *Repositorio ucv*. Obtenido de Repositorio ucv: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero, Z. R. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER. *Revista Educación* 33(1), 159.

- Curo, W. (2020). *Repositorio ucv*. Obtenido de Repositorio ucv:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46925/Curo_AW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinosa. (25 de Abril de 2020). *dialoguemos*. Obtenido de dialoguemos:
<https://dialoguemos.ec/2020/04/la-relacion-entre-el-empleado-y-empleador-determina-una-buena-calidad-de-teletrabajo/>
- Fernández, T. (30 de Enero de 2020). *Expansion*. Obtenido de Expansion:
<https://www.expansion.com/expansion-empleo/empleo/2020/01/30/5e330833468aeb24628b45d4.html>
- Fuenmayor. (29 de Marzo de 2019). *DR JESUS ALBERTO FUENMAYOR*. Obtenido de DR JESUS ALBERTO FUENMAYOR: <https://jesusfuenmayor.com/2019/03/29/desarrollo-personal-caracteristicas-e-importancia/>
- García, A. (28 de Diciembre de 2019). *Expansion*. Obtenido de Expansion:
<https://expansion.mx/opinion/2019/12/28/2020-retos-y-oportunidades-para-las-organizaciones>
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). En R. F. Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 149). Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (11 de Febrero de 2019). *economia simple*. Obtenido de economia simple:
<https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>
- Hyland. (2021). *Mercer*. Obtenido de Mercer: <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/como-liderar-durante-una-pandemia.html>
- Hyland, P. (2019). *Mercer Search*. Obtenido de Mercer Search:
<https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/como-liderar-durante-una-pandemia.html>
- Jara, S. (27 de Julio de 2021). *Cardinal*. Obtenido de Cardinal: <https://cardinal-systems.com/2021/07/27/empoderamiento-en-el-trabajo/>
- Kanter. (1993). *Men and women of the corporation (2nd ed.)*. New York: Basic Books.
- Lemos, A. (2021). *Repositorio pucese*. Obtenido de Repositorio pucese:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2495/1/Lemos%20Salazar%20Alan%20D.pdf>
- Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivatio*. Minnesota, Estados Unidos: midwest journal press.
- Maslow, A. (28 de Abril de 2020). *UNADE*. Obtenido de UNADE: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/>
- Oseda, E. (2020). *Repositorio ucv*. Obtenido de Repositorio ucv:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47658/Oseda_DEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palella, S. y. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). En S. y. Palella, *Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición)* (pág. 83). Caracas: FEDUPEL.
- Palma, S. (2001). Factores de Satisfacción Laboral. *Revista Debates N° 3*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.%20CANCHANYA%20POMA%2C%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Palma%2C%20\(2004\)%20La,12](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.%20CANCHANYA%20POMA%2C%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Palma%2C%20(2004)%20La,12).
- Perez. (29 de Junio de 2021). *ConceptoDefinicion*. Obtenido de ConceptoDefinicion: <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>
- Perez, J. (2021). *Definiciones.de*. Obtenido de Definiciones.de: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- RAE. (2020). *dej. rae*. Obtenido de dej.rae: <https://dpej.rae.es/lema/poder>
- Raffino. (30 de abril de 2021). *concepto*. Obtenido de concepto: <https://concepto.de/motivacion/>
- Rivadeneira, J. L. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA journal of business sciences*, 9.
- Robbins. (2005). *Administracion*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Roldan, L. (2021). Diseño y metodología de la Investigación. En J. L. Gonzales, *Diseño y metodología de la Investigación* (pág. 81). Lima: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Saavedra, N. (2020). *Repositorio usmp*. Obtenido de Repositorio usmp: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6613/saavedra_ana.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Tama, A. (2020). *Repositorio ucsg*. Obtenido de Repositorio ucsg: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>
- Tamayo, M. T. (2007). *eumed.net*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Weissmann, E. (26 de Junio de 2021). *Cotizalia*. Obtenido de Cotizalia: https://blogs.elconfidencial.com/economia/tribuna/2021-06-26/cinco-claves-para-immunizar-a-las-empresas-contra-las-malas-decisiones_3152867/

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

Título: *Empowerment y la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021*

PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
<p>En la presente investigación se identificó que la tienda Saga Falabella Cañete, cuenta con personal que es dependiente de las funciones que les brindan sus jefes inmediatos, sin que se muestre mayor nivel de autonomía en sus labores y resoluciones ante diversos problemas o situaciones que puedan surgir cuando estos están ausentes.</p>	<p>Problema Principal: ¿Cómo el empowerment influye en la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?</p>	<p>Objetivo Principal: Determinar cómo el empowerment influye en la satisfacción laboral en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>Hipótesis Principal: El empowerment influye favorablemente en la satisfacción laboral del personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>Variable 1: Empowerment</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder • Motivación • Liderazgo • Desarrollo 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Transversal</p> <p>Población: 47 Saga Falabella Cañete</p> <p>Muestra: 40 colaboradores</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p>	<p>Para procesar la información se procedió a codificar los resultados obtenidos organizándolos por dimensiones en una hoja de Excel para su tabulación respectiva, dicha data fue ingresada al software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25, para el procesamiento estadístico y así hallar el coeficiente de correlación de las variables en estudio.</p>
	<p>Problemas Específicos: ¿Cómo la satisfacción laboral influye en la Relación trabajo-empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar cómo la satisfacción laboral influye en la Relación trabajo-empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>Hipótesis Específicos: La satisfacción laboral influye favorablemente en la Relación trabajo-empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación trabajo-empleado • Condiciones de trabajo • Remuneraciones justas • Reto de trabajo 		
	<p>¿Cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?</p>	<p>Determinar cómo la satisfacción laboral influye en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>La satisfacción laboral influye favorablemente en las condiciones de trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>			
	<p>¿Cómo la satisfacción laboral influye en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?</p>	<p>Determinar cómo la satisfacción laboral influye en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>La satisfacción laboral influye favorablemente en las remuneraciones justas en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>			
	<p>¿Cómo la satisfacción laboral influye en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021?</p>	<p>Determinar cómo la satisfacción laboral influye en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021</p>	<p>La satisfacción laboral influye favorablemente en el reto del trabajo en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021.</p>			

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Anexo N°02: Matriz de operacionalización de variables

11

TEMA: Empowerment y satisfacción laboral en el personal de Saga Falabella Cañete, año 2021							
Hipótesis General	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
El empowerment influye favorablemente en la satisfacción laboral del personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021	V.1: Empowerment	Para (Adriana, 2020) el empowerment se define como una estrategia mediante el cual la empresa ofrece a sus colaboradores la potestad de ejercer un mayor nivel de autonomía, autoridad, capacidad para tomar decisiones, ejercer más responsabilidad, vivir motivados y comprometidos con su labor, a medida que logre aumentar su productividad.	El empowerment será medido por las siguientes dimensiones, tales como el poder obtenido por parte de sus jefaturas, la motivación para el cumplimiento de sus metas, el liderazgo para lograr influenciar a su entorno y el desarrollo de sus habilidades.	Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Participación • Imposición 	1,2,3	Nada Poco Regular Bastante Mucho
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Comportamiento • Cumplimiento de metas 	4,5,6	Nada Poco Regular Bastante Mucho
				Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad • Influencia • Confianza 	7,8,9	Nada Poco Regular Bastante Mucho
				Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de habilidades • Calidad • Potencial 	10,11,12	Nada Poco Regular Bastante Mucho
Hipótesis Específicos							
La satisfacción laboral influye favorablemente en la Relación trabajo– empleado en el personal de la tienda Saga Falabella Cañete, año 2021	V. 2: Satisfacción Laboral	Según (Fernández, 2020) está muy relacionada con las experiencias obtenidas dentro de la empresa, afirmando que mientras más positiva, mayor será su compromiso, afirmando que es la empresa la encargada de conocer las vivencias de sus empleados, dentro y fuera de ella.	Para la satisfacción laboral se ha de realizar las siguientes investigaciones de acuerdo a la relación trabajo empleado con respecto al nivel de identidad hacia la empresa, condiciones de trabajo frente al ambiente y materiales, remuneraciones justas entorno a las comisiones y el reto del trabajo frente a los nuevos desafíos que afrontamos.	Relación Trabajo-Empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad laboral • Comunicación • Tiempo 	13,14,15	Nada Poco Regular Bastante Mucho
Condiciones de Trabajo				<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Trabajo • Materiales de trabajo • Bienestar físico 	16,17,18	Nada Poco Regular Bastante Mucho	
Remuneraciones Justas				<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Equitativo • Comisiones 	19,20,21	Nada Poco Regular Bastante Mucho	
Reto del Trabajo				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Predispuesto • Desafío 	22,23, 24	Nada Poco Regular Bastante Mucho	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Anexo N°3: Autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos



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

SOLICITO: AUTORIZACION
PARA APLICAR
INSTRUMENTO DE
RECOLECCION DE DATOS
DE PROYECTO DE

Señora:
María Alejandra Arenas Chinchayan
Gerenta de tienda de Saga Falabella Cañete

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarlo y a manifestarle lo siguiente:

Yo, **MARTÍNEZ VIZARRETA MELODY ELIZABETH**, identificada con DNI N° 72252566, con domicilio en Urb. Santa Rosa Mz. C Lt. 8 del distrito de San Vicente, provincia de Cañete y departamento Lima y **CASTILLO YACTAYO ERIC ALEXANDER**, identificado con DNI N° 71491821, con domicilio en Urb. San Agustín Mz T Lt. 11 del distrito de San Vicente, provincia de Cañete y departamento Lima, con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales, solicitamos a Ud. El permiso para realizar nuestro trabajo de investigación de tesis en dicha empresa que es Saga Falabella Cañete sobre: "EMPOWERMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA TIENDA SAGA FALABELLA CAÑETE-2021", para obtener el grado de licenciado en Administración.

Todos los datos que se recojan serán estrictamente anónimos y de carácter privado. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y solo se utilizarán para los fines de la investigación. El responsable de esto en calidad de custodio de los datos, ya que se tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos y el resguardo de la información registrada.

POR LO EXPUESTO

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Cañete, 25 de junio de 2021

Atentamente.


MELODY MARTÍNEZ VIZARRETA
DNI: 72252566


ERIC CASTILLO YACTAYO
DNI: 71491821

FUENTE: ELABORACION PROPIA



|

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

GERENTE DE SAGA FALABELLA CAÑETE, QUE SUSCRIBE LA SIGUIENTE:

AUTORIZA:

La aplicación de instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación de los bachiller: MELODY ELIZABETH MARTINEZ VIZARRETA, identificada con DNI N° 72252566 y ERIC ALEXANDER CASTILLO YACTAYO, identificado con DNI N° 71491821, titulado: "EMPOWERMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA TIENDA SAGA FALABELLA CAÑETE-2021", como parte del desarrollo de la Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, por lo que se autoriza la aplicación de instrumentos de recolección de datos validados, que consta de un cuestionario (formulario virtual), a los trabajadores de Saga Falabella Cañete.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

30 de junio de 2021

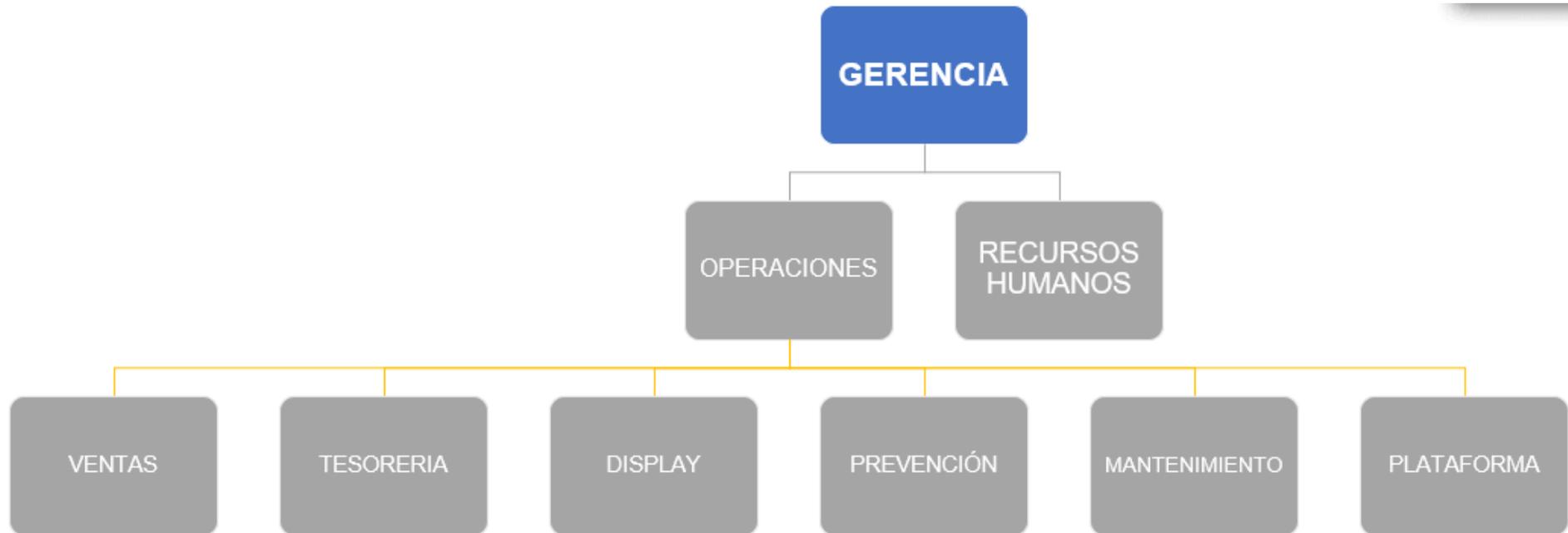
Maria Alejandra Arenas Chinchayan
Gerente de Tienda

Anexo N°5: Directorio - Tabla

SEDE	CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CORREO INSTITUCIONAL
CAÑETE	GERENTA	Maria Alejandra Arenas	09538167	maarenas@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	JEFE DE OPERACIONES	Edinson Ramirez	46029867	eramireza@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	JEFE DE RRHH	Eric Ore	71867418	eores@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	JEFE DE VENTAS	David Oliva	43181960	dolivap@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	JEFE DE TESORERIA	Karen Carrillo	47126465	kcarrillo@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	JEFE DE DISPLAY	Cinthya Sanchez	72714306	csancheza@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	JEFE DE PREVENCIÓN	Jose Luis Lazo	60472625	jlazor@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE CLICK & COLLET	Carlos Sernaqué	46410143	csernaquea@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO	Martin Sanchez Loayza	70905466	msanchezl@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE PLATAFORMA	Williams Palomino Ayauca	70183987	jpalomino@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE PLATAFORMA	Italo Yataco Reynoso	70843835	iyatacor@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE PLATAFORMA	Joselyn sanchez	75450946	jsanchezc@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE PLATAFORMA	Yovana Palacios Veliz	43558643	ypalaciosv@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE PREVENCIÓN	Jimmy Espinoza	47785561	jespinozae@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTE DE PREVENCIÓN	Juan Sanchez Sanchez	15430651	jsanchezs@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	AUXILIAR DE PREVENCIÓN	Manuel Gonzales Lock	71925041	mgonzalesch@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	AUXILIAR DE PREVENCIÓN	Giancarlo Benavides	41641048	gbenavidesc@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Julio Agreda Chipana	70787011	jjagredach@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Maria Alarcon Hermoza	71333148	malarconh@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Martin Aybar Chiok	71468299	maybarch@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Okxana Geronimo Cortez	76329973	okgeronimot@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Estrella Peves Silva	48247663	epeves@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Marco La Madrid Talaverano	70786508	mlamadridt@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Francis Sanchez Pecho	72128948	fsanchezpe@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	CAJERO	Jeniffer Yaranga Quispe	47799987	jyarangaq@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	VENDEDORES	Karina Loayza Arias	41380263	kloayzap@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	VENDEDORES	Carmen Reyes Sanchez	32909609	creyesv@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	VENDEDORES	Vladimir Briceño Oliveros	41298811	vbriceño@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	VENDEDORES	Giuliana Vicente Sanchez	42262842	gvicentes@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	VENDEDORES	Elizabeth Ruiz	44230279	eruizr@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	VENDEDORES	Milagros Berrocal Quispe	70466572	mberrocal@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Eduardo Pachas Valencia	72544956	epachasg@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Helga Chinguel Becerra	42980411	hchangeld@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Erick Vilca	70917563	evilcab@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Marcelo Oliveros Julca	32485754	marcelool@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Patrick Cespedes	71472819	patrickcs@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Sonia Allccaco Ccaulla	75252470	sallccacoc@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Leonardo Vivanco Sanchez	73109658	lvicented@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Angelo Cardenas Porta	73682292	acardenasf@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Jose Guerra Quipse	71220018	jguerrat@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Carlos Montes Ñique	47541449	carlosmm@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Gabriela Sanchez	70389261	gabrielasc@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Lizeth Crisostomo Quispe	76589579	Lizethcr@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Lourdes Anton	15359305	lourdesan@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Gricely Yataco Ruiz	72747955	gricelyata@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Jose Eduardo De la Cruz	43140650	josedlcruz@sagafalabella.com.pe
CAÑETE	ASISTENTES DE VENTA	Brandy Gomez Yactayo	47606623	brandygy@sagafalabella.com.pe

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Anexo N°6: Organigrama de la empresa Saga Falabella



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Anexo N°7: Evidencia del diseño de encuesta – Formulario de google



Sección 1 de 4

Cuestionario: Empowerment y satisfacción laboral en el personal de Saga Falabella Cañete-2021

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información relevante para el estudio del Empowerment y satisfacción laboral en el personal de Saga Falabella Cañete-2021. Al respecto se le solicita a usted, que con relación a las preguntas que a continuación se le presentan, se sirva responder en términos claros, en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene realizando. Se le recuerda que el cuestionario será aplicado de manera anónima, se le agradece de antemano su participación.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 4

Datos Personales

Se hará la consulta de datos como: tiempo de servicio, género, cualidades dentro de la empresa

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa? *

1. 1 a 3 meses
2. 4 a 6 meses
3. 7 meses a 1 año
4. mayor a 1 año

FUENTE: FORMULARIO DE GOOGLE

ANEXO N°8: EVIDENCIA DE RESULTADO DE ENCUESTA – FORMULARIO DE GOOGLE

Questionario: Empowerment y satisfacción laboral en el personal de Saga Falabella Cañete-2021 (Respuestas) ☆ 0 0

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda

100% \$ % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I A

A1	Marca temporal														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	Marca temporal	¿Cuánto tiempo lleva lab	Género	¿Qué calidad te repres	Empowerment [Se siente	Empowerment [Como co	Empowerment [En algún	Empowerment [Siente us	Empowerment [Influye el	Empowerment [El cumpli	Empowerment [Consider	Empowerment [Se consi	Empowerment [S		
1	9/8/2021 22:18:47	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Regular	Regular	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho		
2	9/8/2021 22:43:14	mayor a 1 año	Masculino	Proactivo	Mucho	Bastante	Bastante	Mucho	Bastante	Mucho	Bastante	Mucho	Bastante		
3	9/8/2021 22:53:58	4 a 6 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Regular	Regular	Regular	Bastante	Regular	Mucho	Bastante	Bastante	Regular		
4	9/8/2021 22:57:54	mayor a 1 año	Femenino	Proactivo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
5	9/8/2021 23:00:33	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Regular	Bastante	Nada	Mucho	Poco	Bastante	Bastante	Bastante	Regular		
6	9/8/2021 23:00:57	mayor a 1 año	Masculino	Proactivo	Bastante	Regular	Bastante	Regular	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
7	9/8/2021 23:02:35	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Regular	Bastante	Poco	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
8	9/8/2021 23:02:41	7 meses a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Bastante	Mucho	Bastante	Mucho	Mucho		
9	9/8/2021 23:04:12	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
10	9/8/2021 23:07:31	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
11	9/8/2021 23:10:57	mayor a 1 año	Masculino	Toma de decisiones	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
12	9/8/2021 23:11:01	mayor a 1 año	Femenino	Proactivo	Poco	Regular	Regular	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Poco		
13	9/8/2021 23:14:35	1 a 3 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho		
14	9/8/2021 23:18:07	1 a 3 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Regular	Regular	Regular	Bastante	Poco	Bastante	Bastante	Bastante	Regular		
15	9/8/2021 23:22:44	mayor a 1 año	Masculino	Toma de decisiones	Bastante	Bastante	Bastante	Regular	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
16	9/8/2021 23:29:56	mayor a 1 año	Masculino	Proactivo	Mucho	Regular	Regular	Nada	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
17	9/8/2021 23:30:36	4 a 6 meses	Masculino	Proactivo	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Regular		
18	9/8/2021 23:37:41	mayor a 1 año	Masculino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
19	9/8/2021 23:43:18	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Regular	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho	Bastante	Bastante		
20	10/8/2021 0:18:07	mayor a 1 año	Masculino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho	Regular	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante		
21	10/8/2021 1:47:04	7 meses a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Bastante	Mucho	Regular	Mucho	Nada	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho		
22	10/8/2021 10:07:50	mayor a 1 año	Masculino	Toma de decisiones	Mucho	Regular	Regular	Bastante	Regular	Bastante	Mucho	Regular	Regular		
23	10/8/2021 14:57:28	1 a 3 meses	Masculino	Proactivo	Bastante	Bastante	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
24	10/8/2021 15:45:32	mayor a 1 año	Masculino	Toma de decisiones	Mucho	Regular	Bastante	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Regular	Regular		
25	10/8/2021 16:48:48	4 a 6 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Mucho	Mucho	Bastante	Mucho	Regular	Bastante	Mucho	Mucho	Mucho		
26	10/8/2021 17:11:07	mayor a 1 año	Masculino	Trabajo en equipo	Bastante	Regular	Bastante	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Regular	Regular		
27	10/8/2021 20:22:18	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Bastante	Mucho	Mucho		
28	11/8/2021 10:43:02	1 a 3 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Regular	Bastante	Bastante	Regular	Regular		
29	11/8/2021 14:32:53	mayor a 1 año	Femenino	Iniciativa	Regular	Regular	Poco	Regular	Nada	Regular	Poco	Regular	Regular		
30	13/8/2021 21:40:15	mayor a 1 año	Masculino	Iniciativa	Bastante	Bastante	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
31	13/8/2021 22:05:13	mayor a 1 año	Femenino	Trabajo en equipo	Mucho	Mucho	Regular	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho		
32	14/8/2021 8:36:43	1 a 3 meses	Femenino	Trabajo en equipo	Regular	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante		
33	14/8/2021 8:39:25	1 a 3 meses	Femenino	Iniciativa	Regular	Regular	Regular	Regular	Bastante	Regular	Regular	Regular	Regular		
34	17/8/2021 10:00:40	1 a 3 meses	Masculino	Proactivo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Bastante	Bastante	Mucho	Bastante	Bastante		
35	17/8/2021 15:28:56	1 a 3 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho		
36	17/8/2021 16:53:55	1 a 3 meses	Masculino	Proactivo	Bastante	Regular	Regular	Regular	Nada	Regular	Bastante	Bastante	Bastante		
37	17/8/2021 21:14:34	1 a 3 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Regular	Poco	Poco	Bastante	Nada	Poco	Regular	Regular	Regular		
38	17/8/2021 22:39:55	1 a 3 meses	Masculino	Toma de decisiones	Regular	Regular	Bastante	Poco	Mucho	Bastante	Bastante	Regular	Regular		
39	17/8/2021 22:44:09	1 a 3 meses	Masculino	Proactivo	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	Regular	Regular		
40	17/8/2021 22:48:35	1 a 3 meses	Masculino	Trabajo en equipo	Mucho	Bastante	Poco	Regular	Regular	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante		
41															
42															
43															
44															
45															

+ Respuestas de formulario 1

FUENTE: FORMULARIO DE GOOGLE

Anexo N°9: Codificación del SPSS

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	Empowerment Siente usted en capacidad de...	Empowerment Com colaboro usted sienten que...	Empowerment En algún momento impuso sus ideas	Empowerment Siente usted que la aborren sus áreas	Empowerment Ir fluye el comportamiento de sus colegas	Empowerment El cumplimiento de metas de su organización	Empowerment Considera el liderazgo como una habilidad	Empowerment Se considera usted una persona influyente	Empowerment Si usted es jefe o directivo le brinda confianza	Empowerment Cree usted que es necesario evaluar	Empowerment Considera usted que...
1	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	
2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	
3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
5	3	4	1	5	2	4	4	3	3	4	
6	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
7	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
12	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
16	5	3	3	1	3	1	4	5	4	5	
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
18	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
19	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	
20	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	
21	4	5	3	5	1	5	5	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Anexo N°10: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIALIABILIDAD DE VARIABLE EMPOWERMENT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,840	,849	12

CONFIALIABILIDAD DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

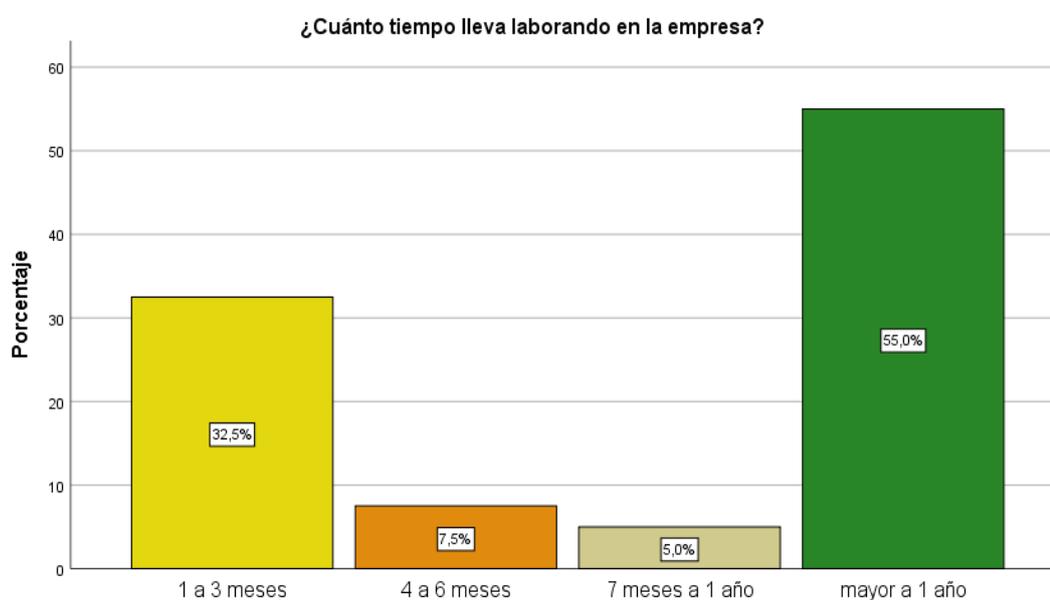
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,964	,966	12

Anexo N°11: Resultados - Datos personales de los encuestados

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 3 meses	13	32,5	32,5	32,5
	4 a 6 meses	3	7,5	7,5	40,0
	7 meses a 1 año	2	5,0	5,0	45,0
	mayor a 1 año	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

FUENTE: ELABORACION PROPIA

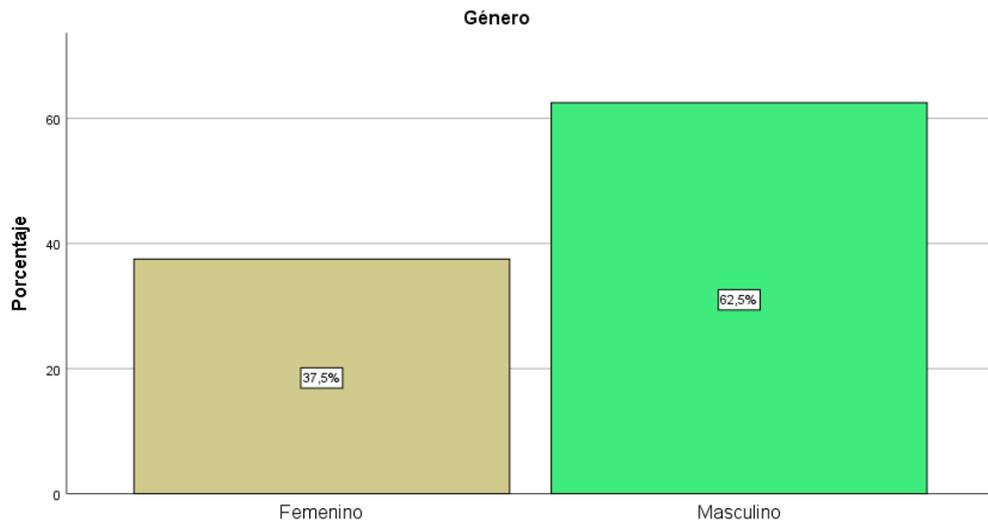


FUENTE: ELABORACION PROPIA

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	15	37,5	37,5	37,5
	Masculino	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

FUENTE: ELABORACION PROPIA

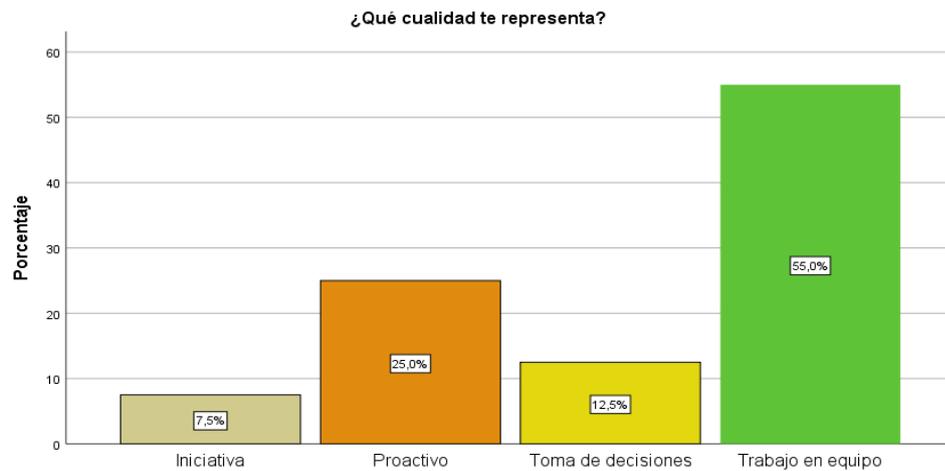


FUENTE: ELABORACION PROPIA

¿Qué cualidad te representa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Iniciativa	3	7,5	7,5	7,5
Proactivo	10	25,0	25,0	32,5
Toma de decisiones	5	12,5	12,5	45,0
Trabajo en equipo	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Anexo N°12: Validez y confiabilidad del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "EMPOWERMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA TIENDA SAGA FALABELLA CAÑETE-2021".

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	PODER							
a	Se siente usted en la capacidad de ejercer alguna decisión dentro de su área de trabajo	x		x		x		
b	Como colaborador usted siente que participa en las decisiones dentro de su área de trabajo	x		x		x		
c	En algún momento impuso sus ideas frente a sus compañeros de área	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	MOTIVACION							
a	Siente usted que la labor en su área es reconocida por sus superiores	x		x		x		
b	Influye el comportamiento de sus compañeros frente a sus actividades laborales	x		x		x		
c	El cumplimiento de metas de su organización influye en su motivación	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	LIDERAZGO							
a	Considera el liderazgo como una habilidad propia	x		x		x		
b	Se considera usted una persona influyente en su equipo de trabajo	x		x		x		
c	Su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	DESARROLLO							
a	Cree usted que es necesario una evaluación periódica de sus habilidades para mejorar su desarrollo en el área	x		x		x		
b	Considera la proactividad como una cualidad suya	x		x		x		
c	Considera que la empresa ayuda a desarrollar su potencial	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	RELACIÓN TRABAJO- EMPLEADO							
a	Se siente identificado laboralmente con su empresa	x		x		x		
b	Tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor	x		x		x		

c	Considera usted que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	CONDICIONES DE TRABAJO						
a	Considera usted que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas	x		x		x	
b	Recibe los materiales suficientes para realizar su laborales dentro de la empresa	x		x		x	
c	Considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico	x		x		x	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	REMUNERACIONES JUSTAS						
a	Considera usted que su salario es meritorio a la labor que realiza	x		x		x	
b	Considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que realiza en su área	x		x		x	
c	Considera usted que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas	x		x		x	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	RETO DEL TRABAJO						
a	Se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización	x		x		x	
b	Se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe	x		x		x	
c	Asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador.....

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

DNI:07909441

25 de agosto del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

FUENTE: ELABORACION PROPIA



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "EMPOWERMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA TIENDA SAGA FALABELLA CAÑETE-2021".

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	PODER							
a	Se siente usted en la capacidad de ejercer alguna decisión dentro de su área de trabajo	X		X		X		
b	Como colaborador usted siente que participa en las decisiones dentro de su área de trabajo	X		X		X		
c	En algún momento impuso sus ideas frente a sus compañeros de área	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	MOTIVACION							
a	Siente usted que la labor en su área es reconocida por sus superiores	X		X		X		
b	Influye el comportamiento de sus compañeros frente a sus actividades laborales	X		X		X		
c	El cumplimiento de metas de su organización influye en su motivación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	LIDERAZGO							
a	Considera el liderazgo como una habilidad propia	X		X		X		
b	Se considera usted una persona influyente en su equipo de trabajo	X		X		X		
c	Su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	DESARROLLO							
a	Cree usted que es necesario una evaluación periódica de sus habilidades para mejorar su desarrollo en el área	X		X		X		
b	Considera la proactividad como una cualidad suya	X		X		X		
c	Considera que la empresa ayuda a desarrollar su potencial	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	RELACIÓN TRABAJO- EMPLEADO							
a	Se siente identificado laboralmente con su empresa	X		X		X		
b	Tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor	X		X		X		

c	Considera usted que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	CONDICIONES DE TRABAJO						
a	Considera usted que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas	X		X		X	
b	Recibe los materiales suficientes para realizar su laborales dentro de la empresa	X		X		X	
c	Considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico	X		X		X	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	REMUNERACIONES JUSTAS						
a	Considera usted que su salario es meritorio a la labor que realiza	X		X		X	
b	Considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que realiza en su área	X		X		X	
c	Considera usted que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	RETO DEL TRABAJO						
a	Se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización	X		X		X	
b	Se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe	X		X		X	
c	Asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ-RUIBAL REGALADO ELIANA DNI:15427987

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

4.de Agosto del 2021



Firma del Experto Informante.

FUENTE: ELABORACION PROPIA



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "EMPOWERMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA TIENDA SAGA FALABELLA CAÑETE-2021".

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	PODER							
a	Se siente usted en la capacidad de ejercer alguna decisión dentro de su área de trabajo	√		√		√		
b	Como colaborador usted siente que participa en las decisiones dentro de su área de trabajo	√		√		√		
c	En algún momento impuso sus ideas frente a sus compañeros de área	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	MOTIVACION							
a	Siente usted que la labor en su área es reconocida por sus superiores	√		√		√		
b	Influye el comportamiento de sus compañeros frente a sus actividades laborales	√		√		√		
c	El cumplimiento de metas de su organización influye en su motivación	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	LIDERAZGO							
a	Considera el liderazgo como una habilidad propia	√		√		√		
b	Se considera usted una persona influyente en su equipo de trabajo	√		√		√		
c	Su jefe directo le brinda la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones	√		√		√		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	DESARROLLO							
a	Cree usted que es necesario una evaluación periódica de sus habilidades para mejorar su desarrollo en el área	√		√		√		
b	Considera la proactividad como una cualidad suya	√		√		√		
c	Considera que la empresa ayuda a desarrollar su potencial	√		√		√		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	RELACIÓN TRABAJO- EMPLEADO							
a	Se siente identificado laboralmente con su empresa	√		√		√		
b	Tiene una comunicación directa con su jefe o supervisor	√		√		√		

c	Considera usted que el tiempo asignado para sus tareas, es el adecuado para el trabajo que realiza	√		√		√	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	CONDICIONES DE TRABAJO						
a	Considera usted que su ambiente de trabajo es el apropiado para llevar a cabo sus tareas	√		√		√	
b	Recibe los materiales suficientes para realizar su laborales dentro de la empresa	√		√		√	
c	Considera que la empresa se preocupa por su bienestar físico	√		√		√	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	REMUNERACIONES JUSTAS						
a	Considera usted que su salario es meritorio a la labor que realiza	√		√		√	
b	Considera que su remuneración es equitativa para el trabajo que realiza en su área	√		√		√	
c	Considera usted que el monto de comisión debe ser equitativo en todas las áreas	√		√		√	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	RETO DEL TRABAJO						
a	Se siente valorado cuando aplica sus conocimientos en beneficio de la organización	√		√		√	
b	Se siente predispuesto al momento de asumir nuevos retos dados por su jefe	√		√		√	
c	Asume desafíos frente a los constantes cambios que tiene la organización	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [√]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 - VIII - 2021



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARÍA INÉS FLORES BAZÁN, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, Programa académico Administración de la Universidad César Vallejo – Callao (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“EMPOWERMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA TIENDA SAGA FALABELLA CAÑETE-2021”

del (los) autor (autores) CASTILLO YACTAYO ERIC ALEXANDER, MARTINEZ VIZARRETA MELODY ELIZABETH constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha, Callao, 04 de noviembre 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: FLORES BAZÁN MARÍA INÉS	
DNI 45659044	Firma 
ORCID 0000-0001-6912-0500	