

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD POSTGRADO**  
**Escuela de Maestria**



**Clima y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa peruana de combustibles S.A. Chimbote 2016.**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro de Magíster en Administración de Negocios - MBA

Elaborado por :

HUALCAS AGUIRRE MELCIADES

CHIMBOTE

2016

## Resumen

El objetivo principal fue determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Peruana de Combustibles S.A. Chimbote 2016. Así como describir los niveles del clima y satisfacción laboral y los factores de la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa. El diseño fue descriptivo correlacional, la población muestral fue de 29 colaboradores de la empresa. Se utilizó el instrumento de Clima Laboral CL-SP (2005) y Satisfacción Laboral SL-SP (Palma, 1999). Los resultados mostraron que existe relación baja entre el clima laboral y satisfacción laboral. Con respecto al clima laboral, los resultados mostraron que más del 98.33% de los colaboradores se ubicaron en la categoría favorable, solo para los administrativos, es decir muestran buena disposición de una mejor percepción del ambiente de trabajo; seguido de cerca por aquellos colaboradores que se ubican en la categoría media del clima laboral; es decir este grupo tiene una tendencia a no llegar a alcanzar una mejor percepción del ambiente de trabajo. Con respecto a las categorías de satisfacción laboral, se observa que el mayor porcentaje 52% de colaboradores presentaron categorías parcial de satisfacción laboral; seguido de cerca en 48% la otra mitad de los colaboradores, quienes se ubicaron en la categoría regular en la satisfacción laboral; es decir se caracterizan porque tienen una manera habitual o común en su disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Por otro lado el factor desempeño en las tareas, del total de colaboradores en este factor el 60% presenta regular satisfacción; es decir tienen una manera habitual o común de percibir satisfacción cuando valoran sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora. Los factores que presentan mayor porcentaje son relaciones sociales y beneficios laborales, y que del total de colaboradores en la categoría relaciones sociales el 75% presentan regular satisfacción; caracterizándose porque tienen una manera habitual o común para percibir satisfacción y complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien comparte las actividades laborales cotidianas. La categoría beneficios laborales (75%) presentan categorías parciales de satisfacción, es decir se caracterizan por percibir solamente una parte satisfecha el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Asimismo, el mayor porcentaje 96.0% del total de los colaboradores administrativos tienen una satisfacción laboral favorable y mientras que en los operarios se encuentran insatisfechos por estas condiciones, siendo desfavorable en un 69%; I del total de colaboradores en el factor condiciones físicas perciben parcial satisfacción; es decir se caracterizan por percibir solamente una parte satisfecha las condiciones materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Por otro lado el factor desempeño en las tareas, del total de colaboradores en este factor el 60% presenta regular satisfacción; es decir tienen una manera habitual o común de percibir satisfacción cuando valoran sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.