

TESIS

CENTRO DE PSICOLOGÍA

GABINATE DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y DEL TRABAJO



ESTUDIOS DE
CLIMA LABORAL

Es evidente que, en nuestro país, la crisis económica ha producido un deterioro del CLIMA LABORAL en numerosas empresas, Administraciones Públicas y colectivos profesionales.

Los procedimientos concursales, los EREs, las reducciones de plantillas, la regulación de la contratación, la temporalidad y la legislación laboral, han incidido de forma negativa en el CLIMA LABORAL.

El Gabinete de Psicología TESIS, está desarrollando estudios de ese CLIMA LABORAL con la finalidad de evaluar la situación en esos ámbitos anteriormente enunciados.

Para llevar a cabo su labor, utiliza unos procedimientos e instrumentos de gran capacidad evaluativa.

El cuestionario de CLIMA LABORAL (CLA), elaborado por la prestigiosa firma TEA Ediciones S.A., y confeccionado por los profesionales Sara Corral y Jaime Pereña, es un instrumento que lleva años en vigor, que se ha ido actualizando continuamente y ha sido utilizado por más de 300 empresas y organizaciones, y ha sido aplicado a más de 25.000 trabajadores de diversos niveles, cualificaciones y procedencias.



Objetivos y resultados del estudio

- Conocer la percepción sobre el entorno laboral de tus empleados.
- Identificar puntos de mejora y áreas de riesgo.
- Abrir un canal de comunicación directa entre el empleado y la empresa.
- Mejorar el liderazgo y la gestión de equipos.
- Conocimiento de fortalezas e índices de motivación y satisfacción.
- Tener un valor diferencial respecto a los competidores. La innovación y la mejora de procesos como factores de competitividad.
- Contar con datos objetivos para la toma de decisiones.

Metodología

- Diseñar y adaptar el Cuestionario de Clima Laboral a las características de los clientes.
- Gestionar el proceso de distribución y captura de datos mediante encuestas electrónicas y/o papel.
- Las personas encuestadas tendrán garantizado el anonimato de sus respuestas.
- Profundizar en la opinión de los empleados o directivos mediante entrevistas individuales, grupos focales, etc.
- Analizar y presentar los resultados del estudio identificando las fortalezas y áreas de mejora.
- Ayudar en la construcción de un plan de acción estratégico de RRHH.

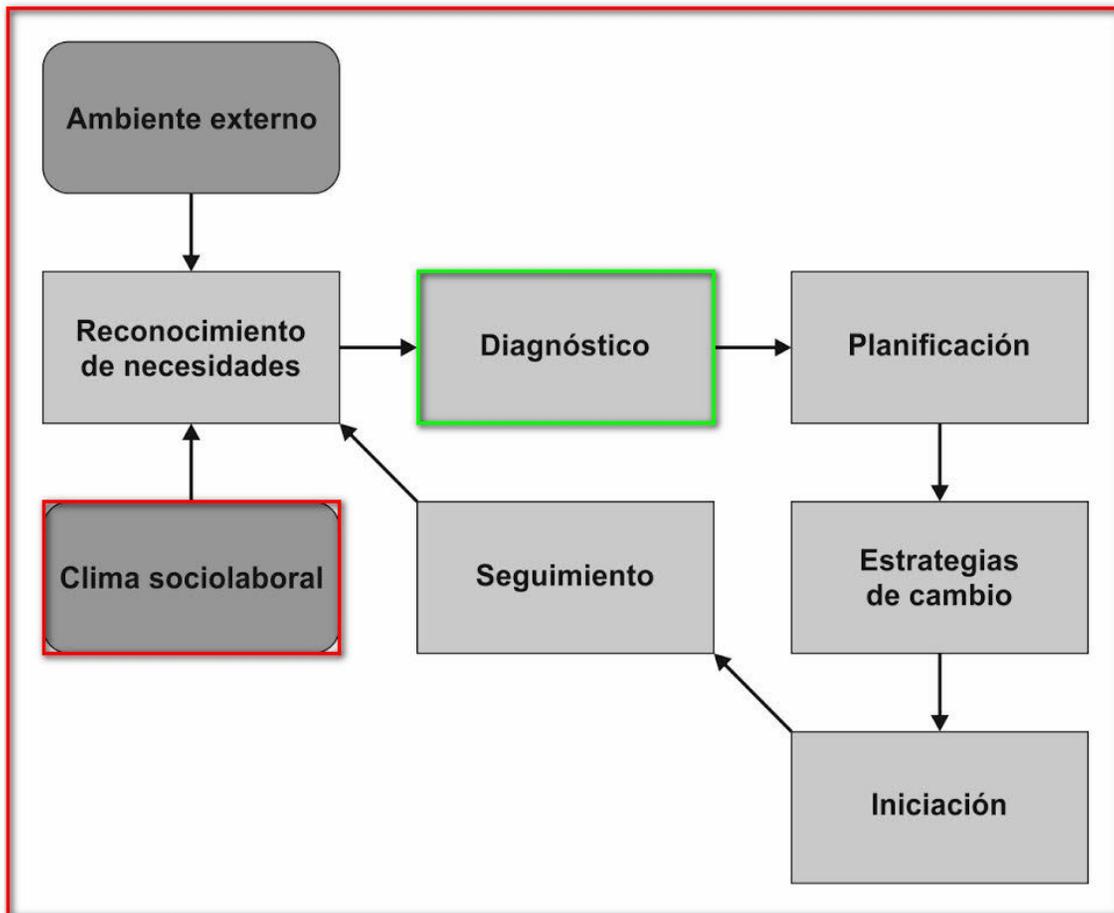
Estos estudios de Clima Laboral tratan de evaluar ocho escalas.

Cuatro escalas se refieren al eje EMPRESA u ORGANIZACIÓN y afectan a la satisfacción de los empleados y, por tanto, al Clima Laboral, pero dependen principalmente de la forma en que la entidad esté organizada y dirigida.

<u>Organización</u>	Se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, la claridad en la distribución de funciones, el grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar las tareas, etc.
<u>Innovación</u>	Esta dimensión se refiere al grado de innovación, dinamismo y adaptación de las necesidades del mercado que se percibe en la organización.
<u>Información</u>	Esta dimensión se pregunta si la información disponible es suficiente y adecuada o si por el contrario, las personas se sienten incómodas por estar mal informadas y por las consecuencias que ello tiene para el normal desarrollo de sus trabajos.
<u>Condiciones</u>	Esta dimensión trata de evaluar las condiciones materiales de trabajo, y entre ellas, las compensaciones económicas que afectan de forma decisiva a la satisfacción de las personas en su trabajo.

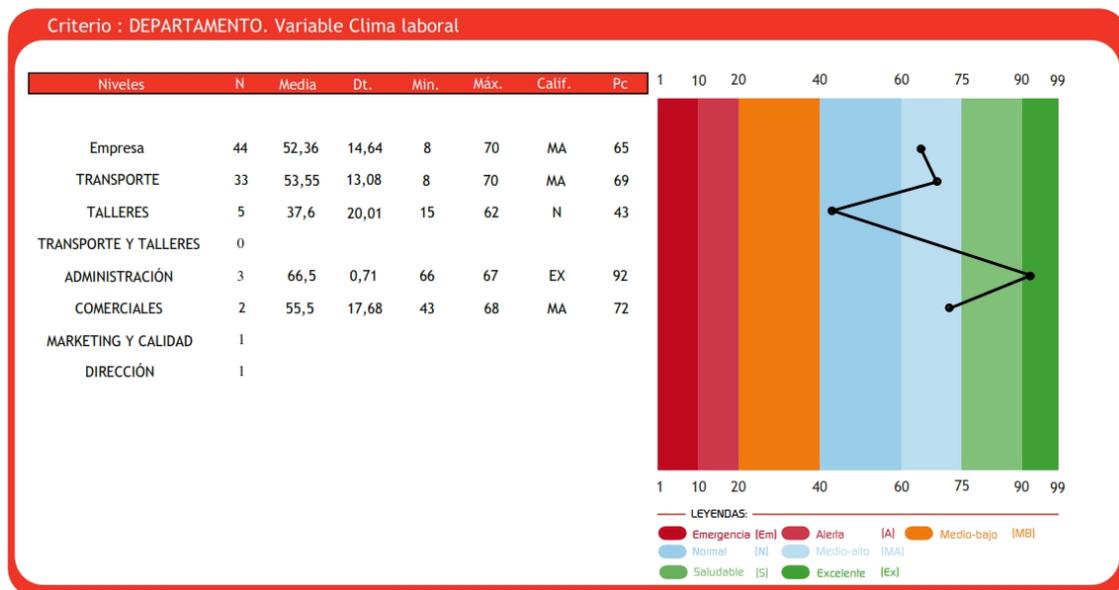
Otras cuatro escalas se refieren al eje PERSONA y recogen las dimensiones que tienen relación con las actitudes y vivencias personales, y se refieren más al grado de satisfacción del trabajador y menos a su inserción en la organización.

<u>Implicación</u>	Evalúa la percepción del sujeto sobre el grado de implicación que las personas que trabajan en la empresa tienen con la organización, hasta qué punto se sienten partícipes de un proyecto común o, por el contrario, están desvinculadas de los objetivos generales.
<u>Autorrealización</u>	Esta dimensión trata de medir hasta qué punto el trabajo en la organización es un factor de realización personal y de progreso, y hasta qué punto contribuye al crecimiento personal.
<u>Relaciones</u>	Se trata de evaluar la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generales dentro del ámbito de la empresa.
<u>Dirección</u>	Esta última escala pretende evaluar el grado de satisfacción existente con relación a los superiores y directivos de la organización y, de forma general, la opinión existente sobre los sistemas de gestión y dirección practicados.



Con este instrumento y las entrevistas personales, se elabora un profundo estudio y análisis del CLIMA LABORAL en una empresa u organización.

El informe incluye ilustrativas tablas de resultados por departamentos, antigüedad, edad de las plantillas, etc., en las que aparecen situaciones existentes que van desde la emergencia, la alerta, las puntuaciones medio-baja, normal, medio-alta, saludable o excelente del CLIMA LABORAL existente.



Con los resultados de la evaluación podrá:

- Evaluar el Clima Laboral de su empresa de forma rigurosa, fácil, rápida y, por supuesto, anónima y confidencial.
- Diagnosticar qué estrategias necesita para aumentar la motivación y satisfacción de los empleados de la empresa.
- Hacer un seguimiento continuado del impacto que sus planes de acción tienen sobre el Clima Laboral de su empresa u organización.
- Anticipar conflictos asociados a acontecimientos empresariales, como fusiones, adquisiciones, mudanzas, etc.

Conocer la opinión de los empleados a través de este estudio ayuda a generar una empresa más innovadora y más competitiva.

La evaluación del clima laboral es una necesidad que se impone con creciente importancia en las empresas y en otras organizaciones como administraciones públicas, hospitales, o centros docentes.

“El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento.”

Victor Pauchet



GABINATE DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y DEL TRABAJO

www.psicotesis.es

Tlf.: 647.926.100 | josecarlos@psicotesis.es