



CLA Clima Laboral

Autor: S. Corral y J. Pereña



Aplicación: Individual o Colectiva.

Tiempo: 25 Minutos Aproximadamente

Edad: Adultos

No. de Ítems: 93

Sistema de Corrección: Pin x 25 usos

Evalúa el clima laboral de las organizaciones, distinguiendo entre 8 escalas o dimensiones y una escala de clima (CLA).

El *Cuestionario de Clima Laboral, CLA*, consta de 93 ítems consistentes en frases cortas que describen comportamientos o conductas que pueden observarse en el ámbito laboral. Están pensados para que reflejen comportamientos que los trabajadores pueden experimentar en su puesto de trabajo y que afectan a la percepción general y la valoración de estos sobre la organización.

Los ítems del **CLA** plantean preguntas bastante generales destinadas a que los trabajadores que los contestan puedan reflejar su opinión sobre la entidad y su grado satisfacción en el trabajo más que poner de relieve aspectos excesivamente específicos o concretos. Por ejemplo, se plantean preguntas referidas a “los jefes”. Con ello se pretende conocer la opinión que existe sobre los sistemas de dirección y gestión pero no se busca tanto saber lo que el trabajador opina de “su jefe” o del “jefe de su jefe”. No interesa detectar un problema localizado y concreto sino el “clima” o ambiente general.



El CLA se divide en 8 dimensiones o escalas agrupadas en dos grandes ejes:

Eje Empresa:

Organización (ORG): Se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, claridad en la distribución de funciones, grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar tareas.

Innovación (INN): Esta dimensión se refiere al grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades del mercado que se percibe en la organización.

Información (INF): La opinión que los empleados tienen sobre el nivel de información existente en la organización es otro de los factores importantes del clima laboral.

Condiciones (CON): Las condiciones materiales de trabajo, y entre ellas las compensaciones económicas, afectan de forma decisiva a la satisfacción de las personas en su trabajo.

Eje Persona:

Implicación (IMP): Evalúa la percepción del sujeto sobre el grado de implicación que las personas que trabajan en la entidad tienen con la organización, hasta que punto se sienten participes de un proyecto común o, por el contrario, desvinculadas de los objetivos generales.

Autorrealización (AUT): Es sabido que la mayor parte de las personas deseamos que nuestro trabajo no solo nos proporcione una forma de subvenir a nuestras necesidades sino un oportunidad de progresar personalmente y desarrollar nuestras capacidades.



Relaciones (REL): Se trata con esta escala de evaluar la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral.

Dirección (DIR): Esta última escala pretende evaluar el grado de satisfacción existente con relación a los superiores y directivos de la organización.

EL JUEGO COMPLETO INCLUYE:

1 manual técnico

25 ejemplares

1 pin de calificación por 25 usos el sistema arroja únicamente perfil grafico (no tiene caducidad)

Cuenta con la opción para la adquisición de un informe interpretativo (opcional)