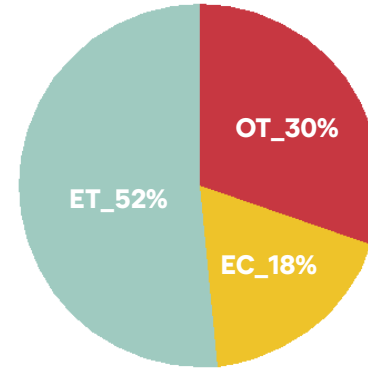
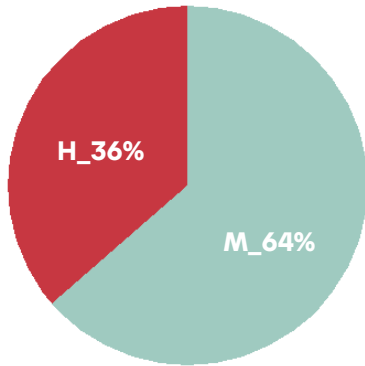


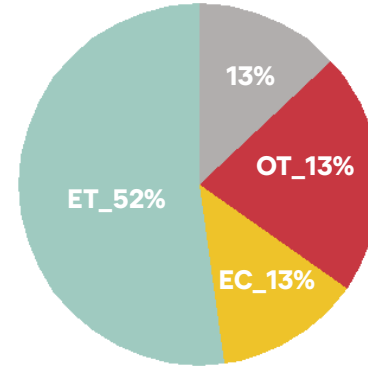
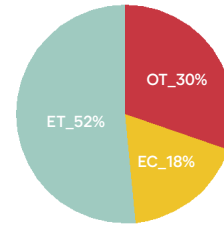
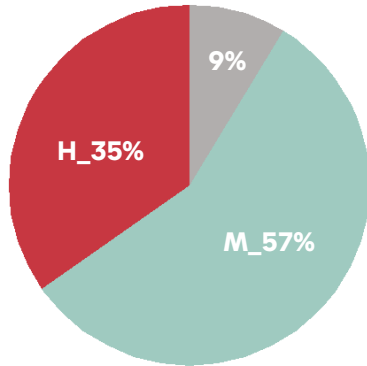
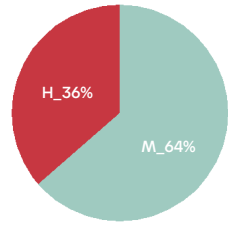
NEXT:LAND

Indicadores de Clima Organizacional

Primera oleada: Julio 2020

LAS NAVES





fundamentos next:land

condiciones



SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Podríamos decir que es el pilar de la eficacia de los equipos de trabajo. Favorece la creación de nuevas ideas, el aprendizaje, la innovación y el progreso de la empresa en su conjunto. La seguridad psicológica otorga a cada uno la capacidad de poder mostrarse y trabajar sin temor a las consecuencias de la propia imagen, estatus o carrera. Ayuda a que las personas que forman parte de un equipo de trabajo se sientan aceptadas y respetadas.

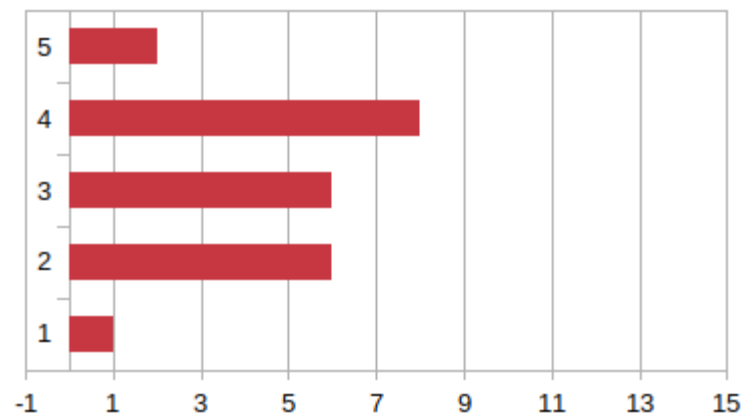


APORTAR VALOR

Se trata de orientarnos hacia afuera de forma constante, pensar que actuamos para responder a otros: clientes, usuarios o beneficiarios. Lo que no "entregamos" no ayudará a nadie a ser o sentirse mejor. La creatividad, la innovación y el esfuerzo giran entorno a como servir mejor y más rápido. Necesitamos trabajar conjuntamente y mejora los procesos una y otra vez para generar impacto y valor fuera de forma continua.

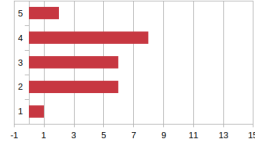
1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

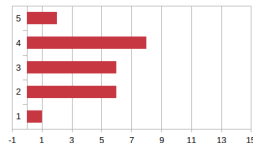


3,17



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

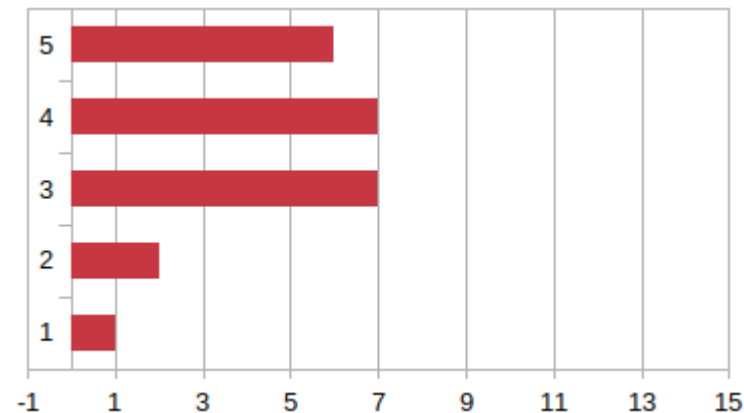


3,17



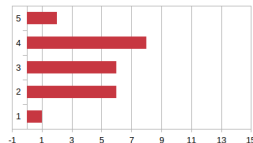
2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

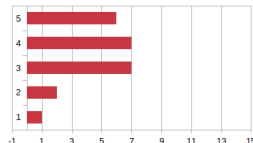


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

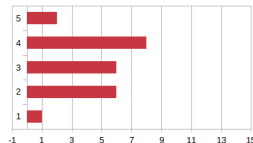


3,65



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

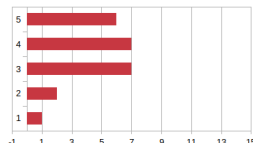


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

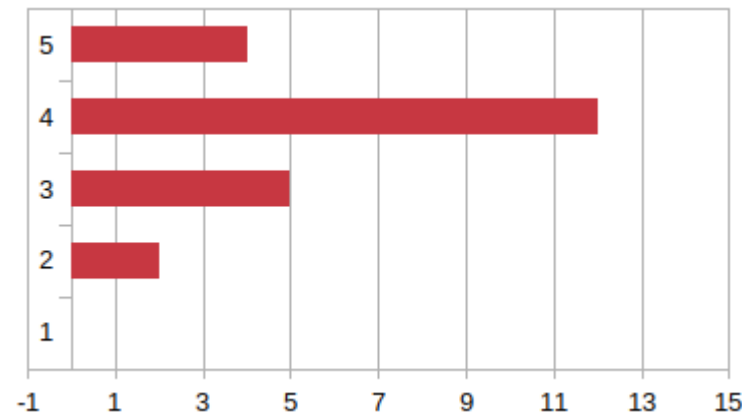


3,65



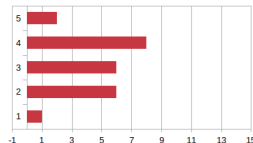
3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

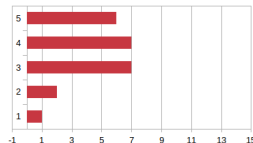


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

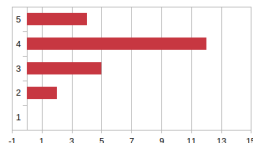


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

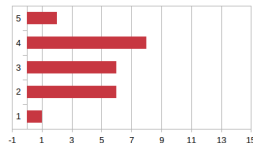


3,78



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

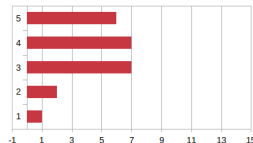


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

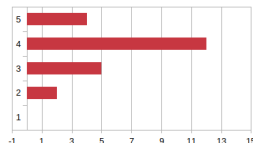


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

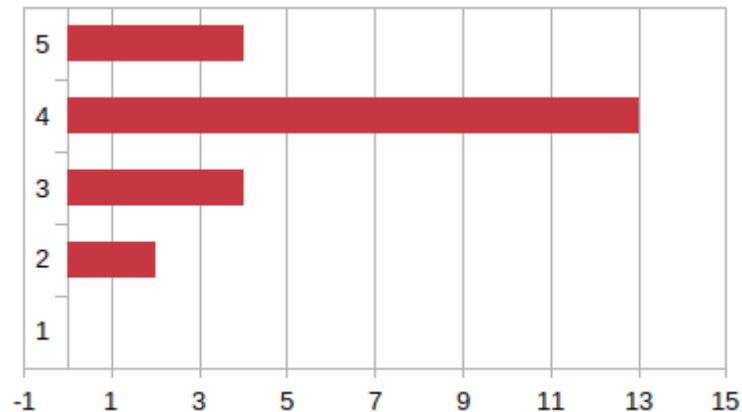


3,78



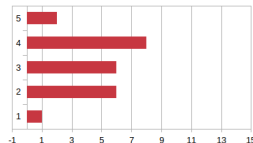
4

¿Cómo valoras la relación con el Equipo de Dirección?



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

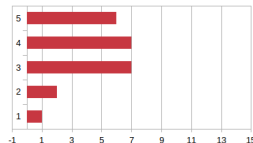


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

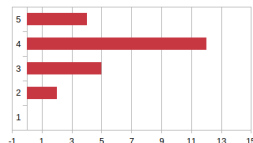


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

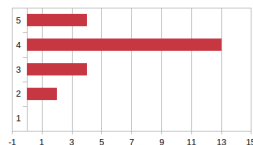


3,78



4

¿Cómo valoras la relación con el Equipo de Dirección?

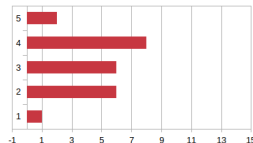


3,83



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

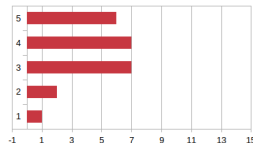


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

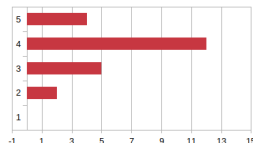


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

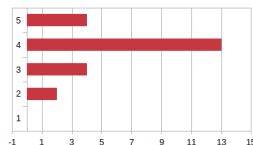


3,78



4

¿Cómo valoras la relación con el Equipo de Dirección?

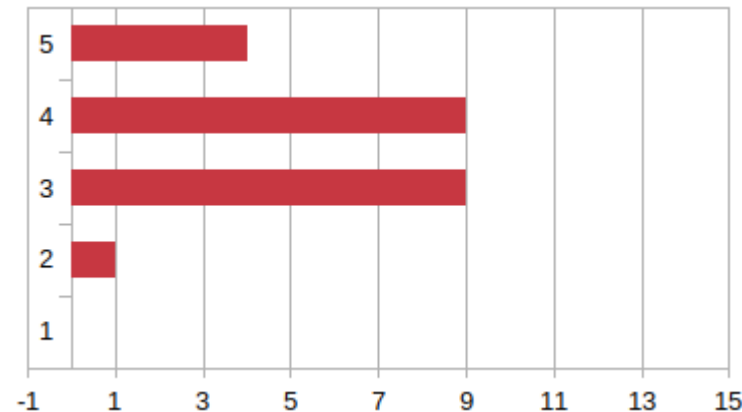


3,83



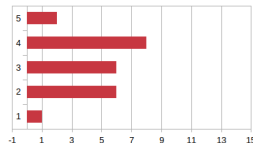
5

¿En qué grado consideras que desde tu puesto aportas valor a la organización?



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

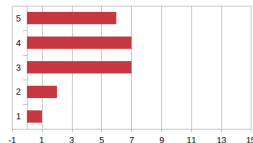


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

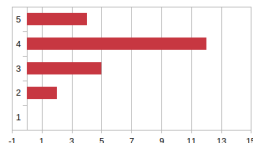


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

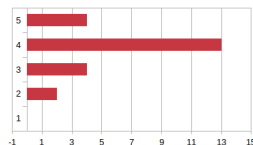


3,78



4

¿Cómo valoras la relación con el Equipo de Dirección?

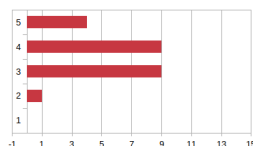


3,83



5

¿En qué grado consideras que desde tu puesto aportas valor a la organización?

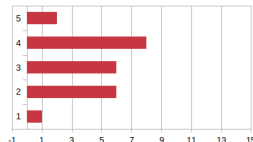


3,70



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

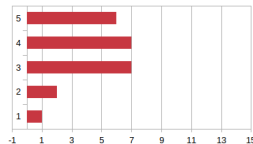


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

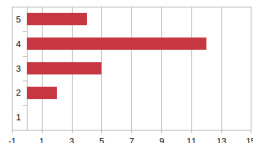


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

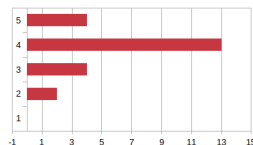


3,78



4

¿Cómo valoras la relación con el Equipo de Dirección?

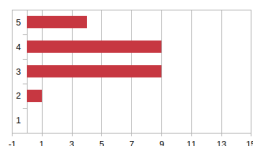


3,83



5

¿En qué grado consideras que desde tu puesto aportas valor a la organización?

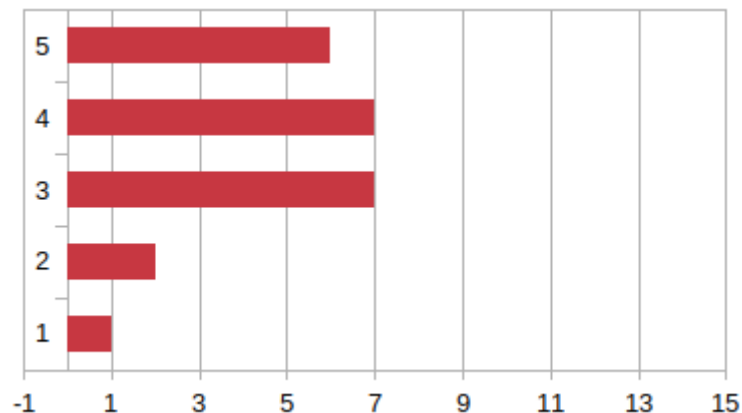


3,70



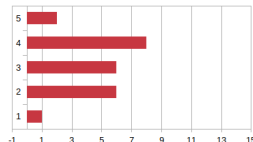
6

¿En qué grado consideras que desde tu puesto aportas valor a la sociedad?



1

¿Cómo valoras en tu trabajo el nivel de seguridad psicológica?

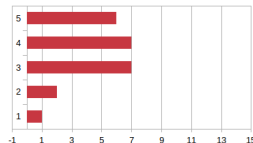


3,17



2

¿Cómo valoras la relación con tus compañer@s de Depto.?

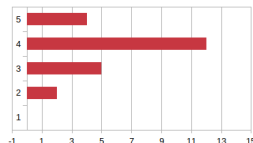


3,65



3

¿Cómo valoras la relación con compañer@s de otros Deptos.?

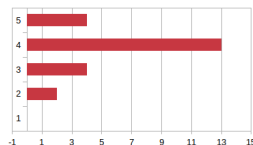


3,78



4

¿Cómo valoras la relación con el Equipo de Dirección?

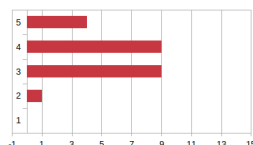


3,83



5

¿En qué grado consideras que desde tu puesto aportas valor a la organización?

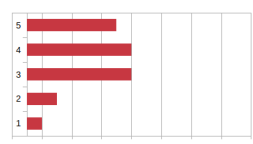


3,70



6

¿En qué grado consideras que desde tu puesto aportas valor a la sociedad?



3,65



fundamentos next:land

principios



O RIENTACIÓN AL PROPÓSITO

La esencia del propósito crea un significado superior con sentido y atrae a quienes y talento. ¿Qué es lo que queremos traer al mundo? ¿Cómo tenemos que organizarnos para cumplir este propósito?

- Desarrollaremos un propósito explícito, lo compartiremos con todos los compañeros @a e inspirará nuestras acciones, sean proyectos, actividades de las redes o eventos.
- Todo suma en una única dirección que es compartida.



A AUTORIDAD DISTRIBUIDA

Las organizaciones de next:land están diseñadas para responder a los desafíos del entorno siempre cambiantes. Los procesos de toma de decisiones se crean para integrar varias perspectivas y distribuir la autoridad donde residen los mejores conocimientos y la capacidad de toma de decisiones.

- Desarrollaremos un modelo de funcionamiento flexible, donde las personas pueden tomar decisiones, asumir responsabilidades en función de las actividades o proyectos que en cada caso alimenten el propósito de la entidad.
- Todas las personas que formamos la entidad disponemos de capacidades, tenemos que valorarlas y alinearla con las funciones y responsabilidades.



T TRANSPARENCIA

Las organizaciones next:land crean entornos de alta transparencia para que todos puedan contar en que todos están avanzando hacia resultados que realmente interesan al propósito. Flujos de información más rápidos y colaboración en base a estar al mismo nivel, donde el conocimiento ya no se traduce en poder individual. El resultado son niveles de confianza elevados.

- Sin transparencia no parece que pueda existir un nuevo escenario basado en next:land, por ello lo tendremos como "base" de nuestro trabajo.
- La organización pondrá al servicio de los tod@s los canales adecuados.



A PRENDIZAJE EVOLUTIVO

Las organizaciones next:land están diseñadas para adaptarse rápidamente a medida que avanzan. Forjar lo que hacemos y responder rápidamente es parte de sus estructuras y procesos. En lugar de luchar por tener las respuestas o decisiones correctas están diseñadas para aumentar la velocidad de aprendizaje. El proceso se considera parte inevitable del juego.

- Tener el deber de apoyar el desarrollo personal y profesional, desde la tranquilidad, la valentía y sin someter a nadie a situaciones que no quiera asumir, la elección es personal.
- Generar propuestas es una obligación para la entidad, y una opción para el personal.
- Tendremos que generar espacios (físicos, temporales y con recursos económicos adecuados) para el desarrollo personal y profesional.



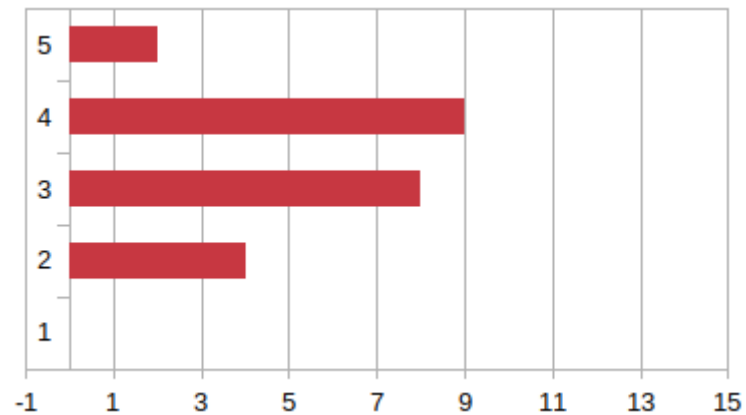
A UTONOMÍA EN COLABORACIÓN

Las organizaciones next:land aprovechan la singularidad y los talentos únicos y potenciales de las personas. Las funciones y autoridades claras permiten a sus miembros sentirse propietarios y despertar el espíritu emprendedor al tiempo que contribuyen a algo más grande que uno mismo.

- Nuestra organización reconocerá las capacidades y singularidades de tod@s para impulsar de forma coherente los grupos de trabajo y desarrollar los proyectos de forma colaborativa.
- La organización debe poner herramientas que permitan este trabajo en cooperación.
- Las capacidades son la base de las nuevas funciones y los puestos es la estructura base, pero no una limitación funcional.

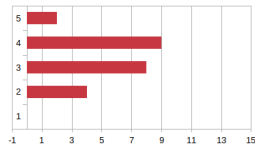
1

Orientación al
propósito



1

Orientación al
propósito

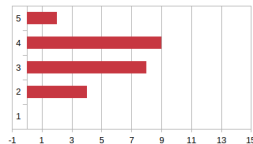


3,39



1

Orientación al propósito

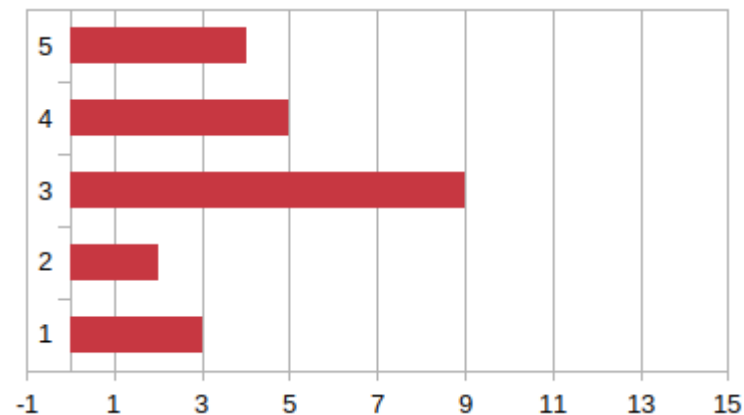


3,39



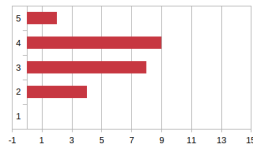
2

Autonomía en colaboración



1

Orientación al
propósito

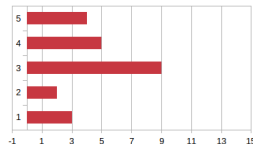


3,39



2

Autonomía en
colaboración

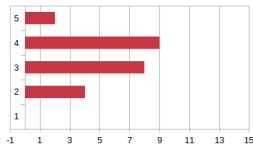


3,22



1

Orientación al propósito

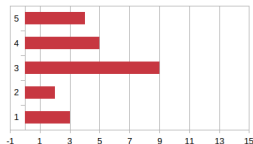


3,39



2

Autonomía en colaboración

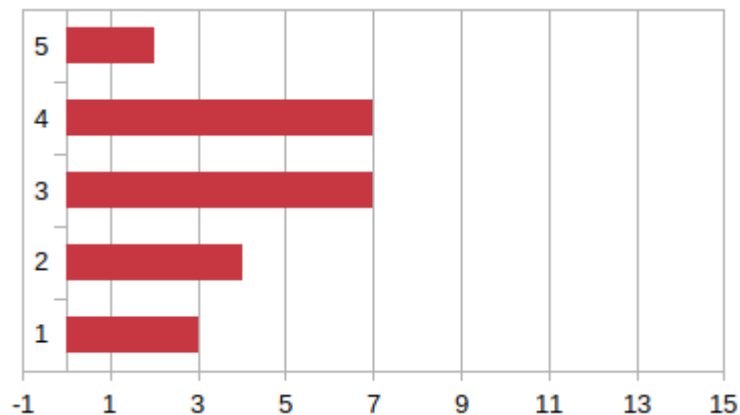


3,22



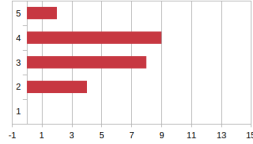
3

Autoridad distribuida



1

Orientación al propósito

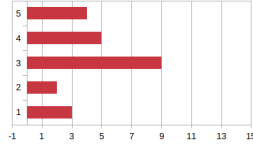


3,39



2

Autonomía en colaboración

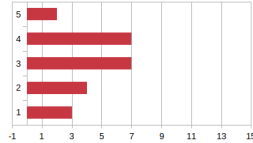


3,22



3

Autoridad distribuida

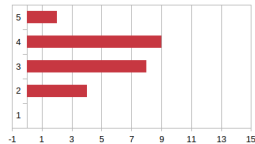


3,04



1

Orientación al propósito

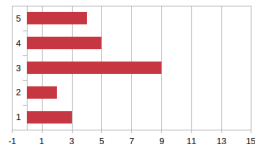


3,39



2

Autonomía en colaboración

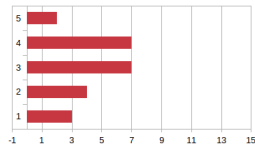


3,22



3

Autoridad distribuida

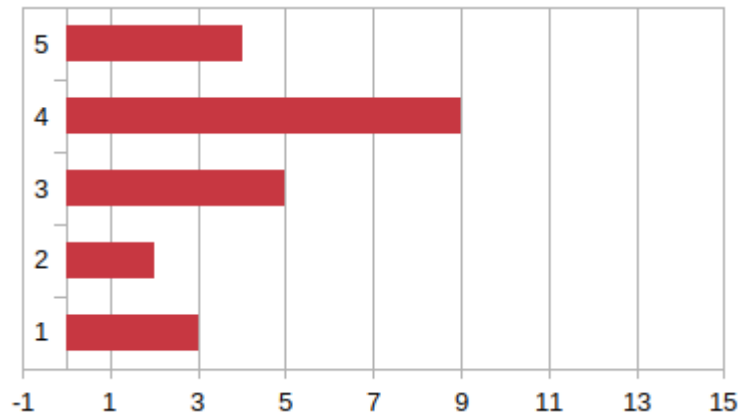


3,04



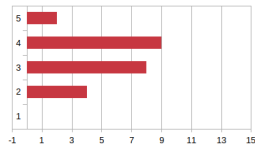
4

Aprendizaje evolutivo



1

Orientación al propósito

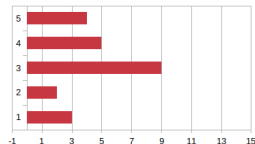


3,39



2

Autonomía en colaboración

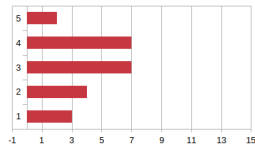


3,22



3

Autoridad distribuida

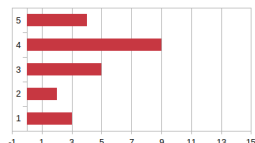


3,04



4

Aprendizaje evolutivo

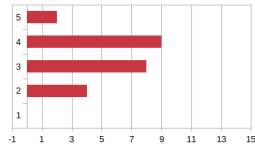


3,39



1

Orientación al propósito

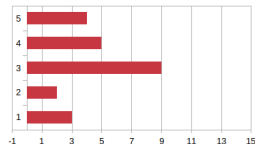


3,39



2

Autonomía en colaboración

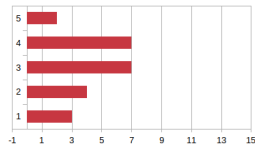


3,22



3

Autoridad distribuida

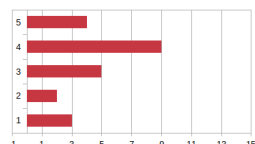


3,04



4

Aprendizaje evolutivo

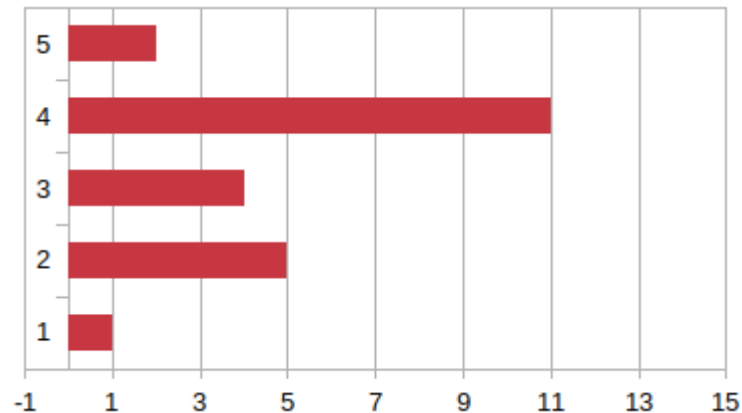


3,39



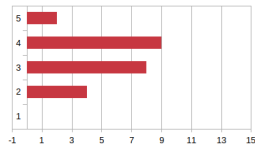
5

Transparencia



1

Orientación al propósito

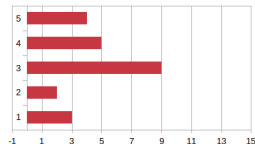


3,39



2

Autonomía en colaboración

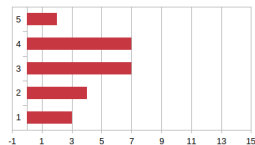


3,22



3

Autoridad distribuida

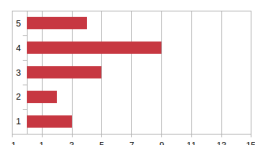


3,04



4

Aprendizaje evolutivo

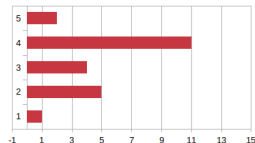


3,39



5

Transparencia



3,35



fundamentos next:land

valores y compromisos

LA CONFIANZA

En nuestro entorno, en Las Naves, CONFIAR significa que:

- Nos relacionamos con las demás personas desde el supuesto de que se actúa con una intención positiva. La forma natural de relacionarnos es desde la confianza, incluso cuando nos equivocamos.
- Relacionarnos desde la confianza implica desactivar aquellas prácticas de control que, entre todos y todas, consideremos innecesarias.
- La confianza implica, al mismo tiempo y en el mismo grado, responsabilidad. Sin responsabilidad no puede haber confianza. Cuando la confianza aumenta, se engendra la responsabilidad.
- Aún conscientes de que el proceso de transformación no podrá ser inmediato, pensamos que nos ayudará a caminar hacia una organización más plena y saludable.

EL RESPETO

En nuestro entorno, en Las Naves, RESPETARNOS significa que:

- Todas las personas tenemos la misma valía. Nuestras diferencias de funciones, educación, antecedentes, habilidades, caracteres y puntos de vista nos deben enriquecer como organización en lugar de separarnos.
- No hablamos mal a espaldas de otras personas, ni explícita ni implícitamente. Para empezar, nos comprometemos a observar con conciencia el tipo de conversaciones que tenemos, con el fin de desactivar aquellas que estén desautorizando a otro compañero o compañera.
- Nos comprometemos a aprender a mejorar la manera en la que nos comunicamos, para poder darnos mutuamente retroalimentación tanto apreciativa como constructiva. Por ejemplo, si alguna persona se siente atacada o cuestionada, queremos aprender a reaccionar con baja reactividad, preguntando desde la curiosidad, para dejar a la otra persona explorar.
- No culpamos a las demás personas de nuestros problemas ni nos quejamos a sus espaldas. Cuando este deseo nos llegue, buscamos el momento, el espacio y el canal

para resolverlo. No dejamos que se enquisté.

- Respetamos la dignidad de las personas creando entornos de trabajo de confianza. Rechazamos cualquier conducta de acoso en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico.
- Manifestamos nuestro compromiso por el establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra el acoso, defendiendo como principio básico el derecho a recibir un trato respetuoso y digno.

LA GENEROSIDAD

En nuestro entorno, en Las Naves, ser GENEROSOS/AS significa que:

- Aprendemos a reconocer y agradecer. Lo incluimos en nuestra práctica diaria.
- No podemos cambiar el pasado, pero sí podemos y queremos construir otro futuro.
- Reconocemos y agradecemos las cuestiones del pasado por las que sentimos gratitud, y nos atrevemos con valentía a superar los obstáculos que nos impiden querer avanzar, contando con la ayuda que sea necesario para ello.

LA HONESTIDAD

En nuestro entorno, en Las Naves, ser HONESTOS/AS significa que:

- Nos comprometemos a revisar no únicamente las cuestiones colectivas sino también las responsabilidades individuales. Reconocemos que todo está conectado.
- Sabemos que es imposible cambiar a los demás. Pero sí podemos actuar sobre nosotros/as mismos/as. Por eso, nos hacemos responsables de nuestros pensamientos, creencias, palabras y acciones, y nos comprometemos a revisarlas y a reflexionar sobre ellas. Aunque a veces pueda ser incómodo y/o difícil, sabemos que es una oportunidad para crecer.
- Los/as compañeros/as con mayor rango y un poder, reconocen su posición, y con esa conciencia se comprometen a utilizarlo en favor de la organización y el bien colectivo.

EL COMPROMISO

En nuestro entorno, en Las Naves, estar COMPROMETIDOS/AS significa que:

- Cada uno de nosotros/as sentimos total responsabilidad por la organización. Desde ahí, consideramos la obligación de contribuir al cambio de aquello que debe ser cambiado.
- Cada uno de nosotros/as tiene total responsabilidad por la organización. Si sentimos que es necesario que algo suceda, tenemos la obligación de hacerlo a la luz. No es aceptable limitar nuestra preocupación al área específica de nuestras funciones.
- Todas las personas debemos sentirnos cómodas con el hecho de confrontar nuestros compromisos con los/as demás a través del diálogo constructivo y de una confrontación respetuosa.

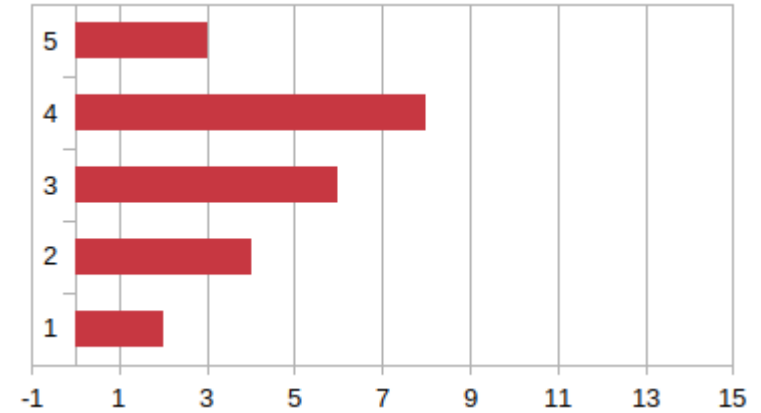
LA COOPERACIÓN

En nuestro entorno, en Las Naves, COOPERAR significa que:

- Se programa y planifica de modo colaborativo, dando por hecho que siempre habrá compañeros y compañeras que puedan sumar y aportar.
- Trabajamos con los compañeros y las compañeras desde la generosidad, escogiendo sentir y responder, en lugar de controlar.
- Confiamos en el criterio y el buen hacer de los compañeros y las compañeras. Repartimos roles y colaboramos por un propósito común. Se aprovechan la singularidad y los diferentes talentos y potenciales de las personas. Somos piezas diferentes de un mismo puzzle.
- Los diferentes departamentos no son compartimentos estancos, lo colectivo obliga a interconectarnos y aportar desde todas las visiones y ópticas del trabajo.
- Los procesos de toma de decisiones integran varias perspectivas y se distribuye la autoridad donde residen los mejores conocimientos y la capacidad de toma de decisiones.

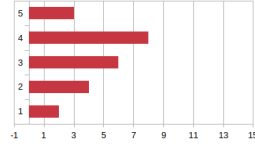
1

Confianza



1

Confianza

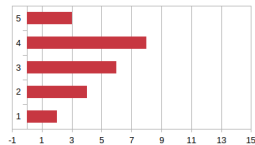


3,26



1

Confianza

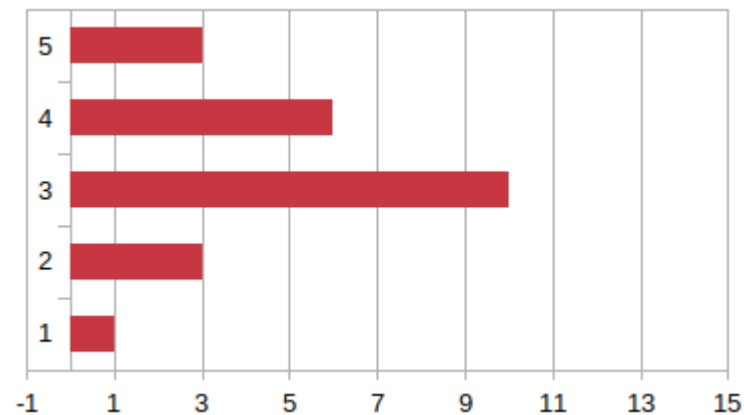


3,26



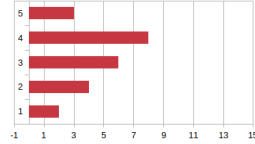
2

Respeto

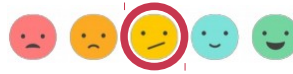


1

Confianza

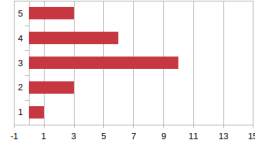


3,26



2

Respeto

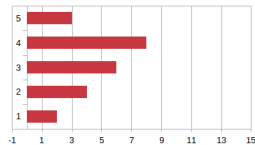


3,30



1

Confianza

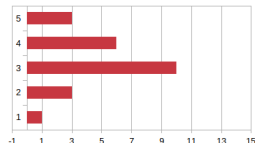


3,26



2

Respeto

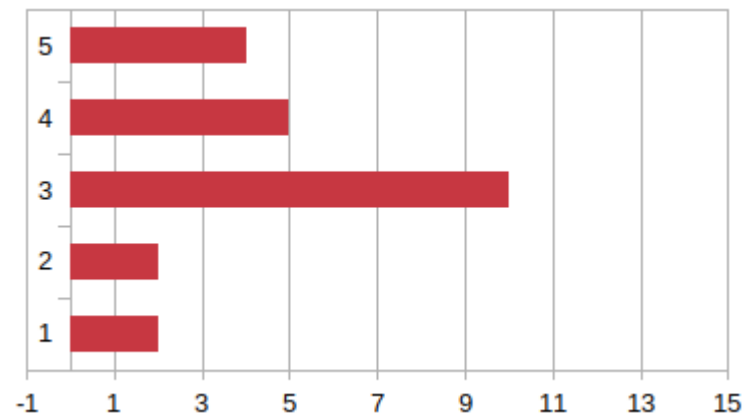


3,30



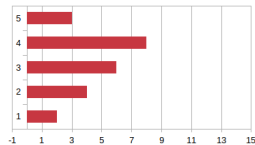
3

Generosidad



1

Confianza

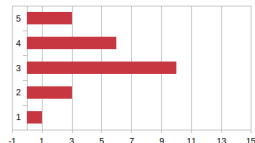


3,26



2

Respeto

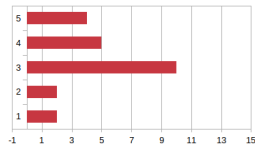


3,30



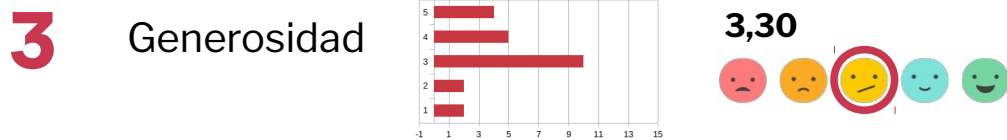
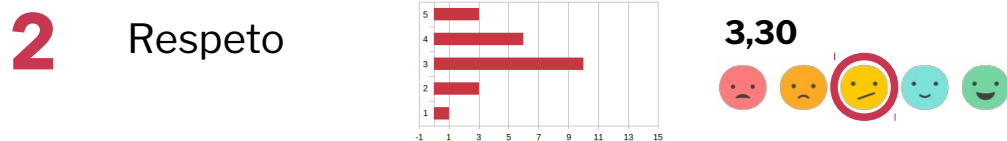
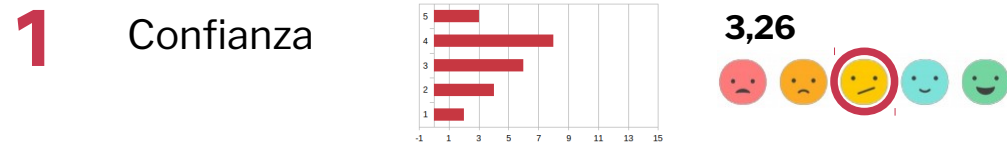
3

Generosidad

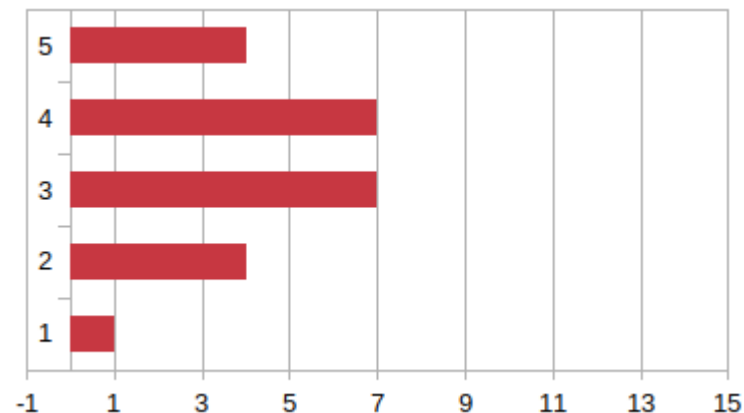


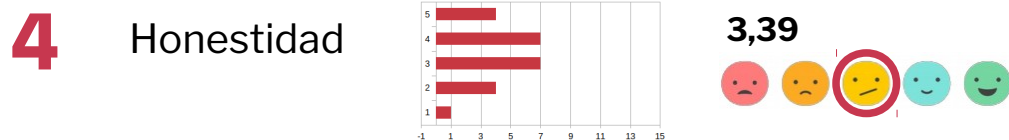
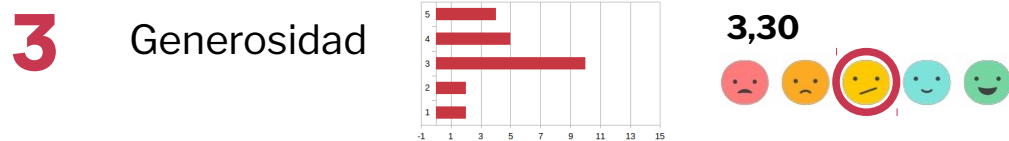
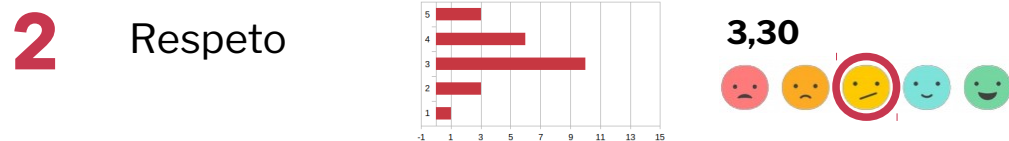
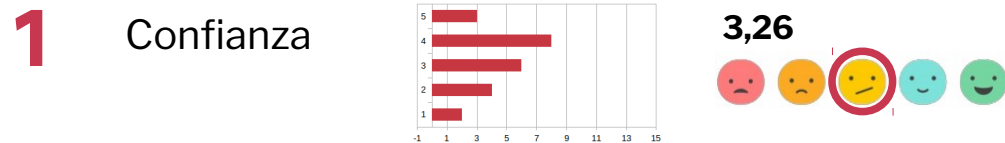
3,30





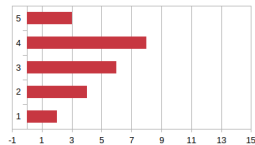
4 Honestidad





1

Confianza

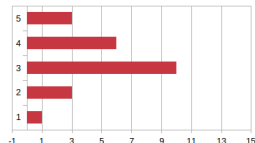


3,26



2

Respeto

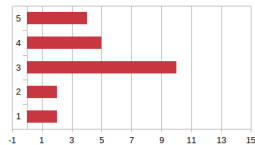


3,30



3

Generosidad

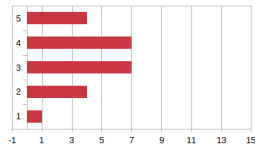


3,30



4

Honestidad

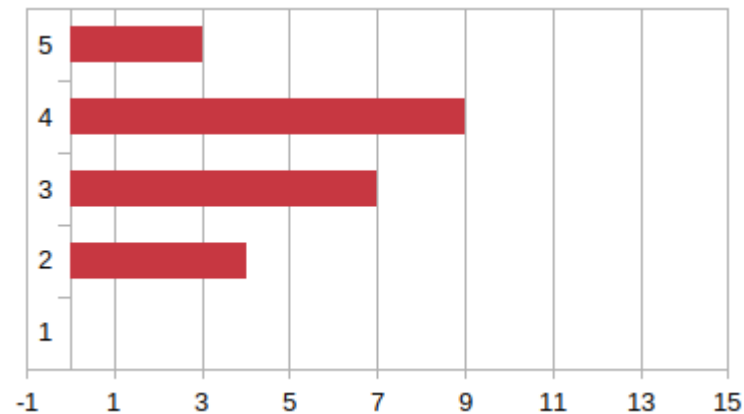


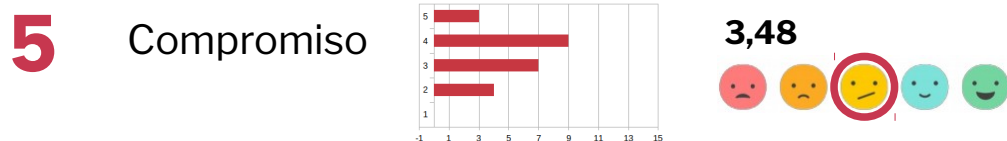
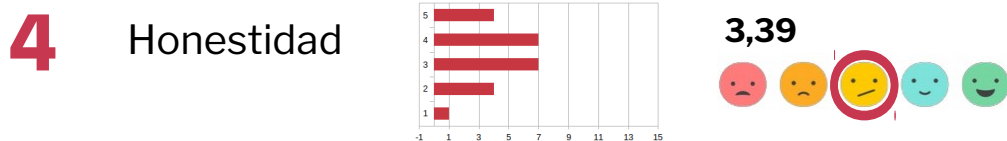
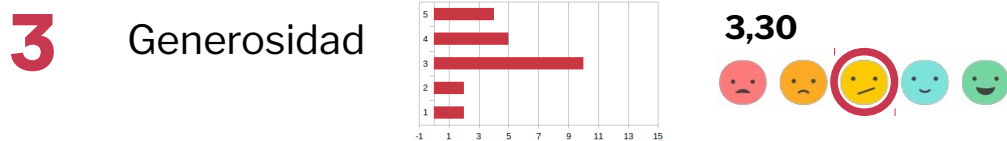
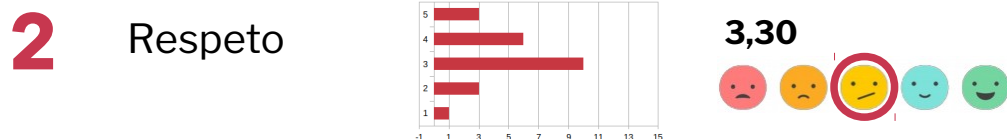
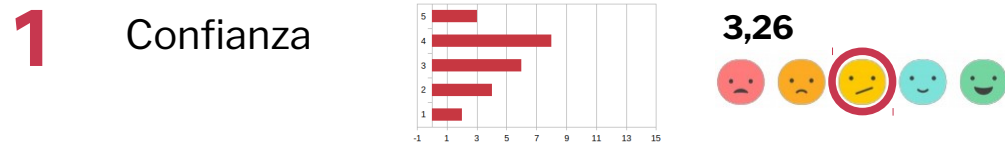
3,39

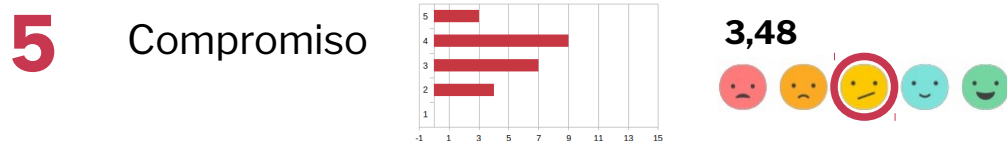
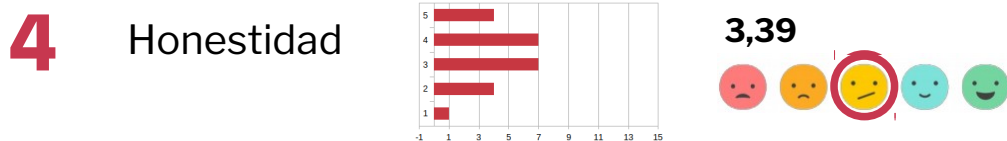
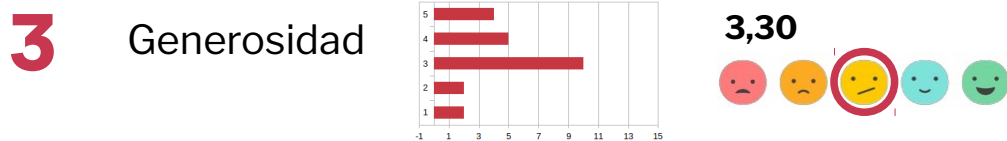
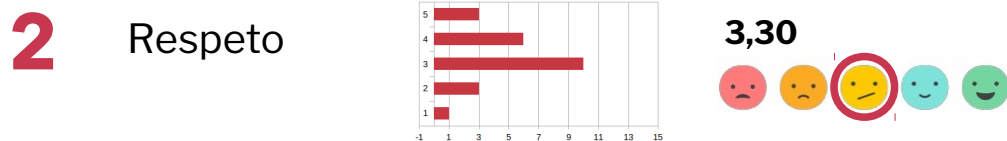
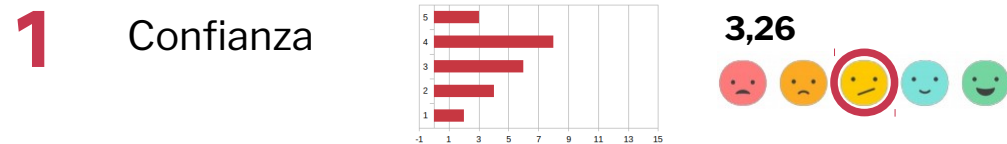


5

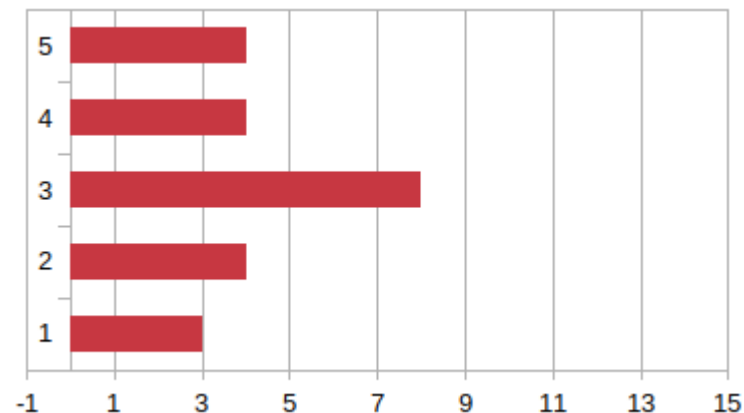
Compromiso

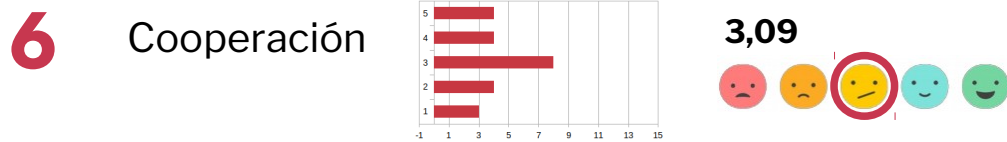
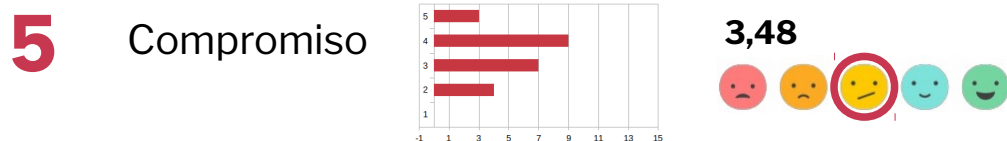
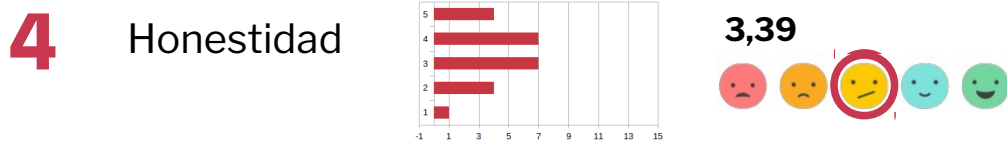
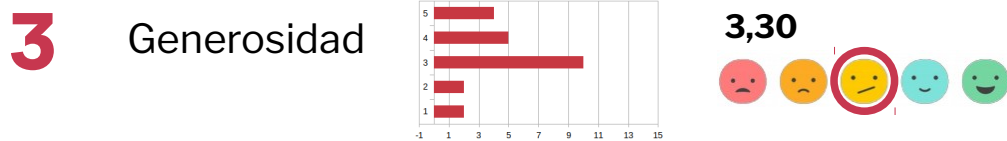
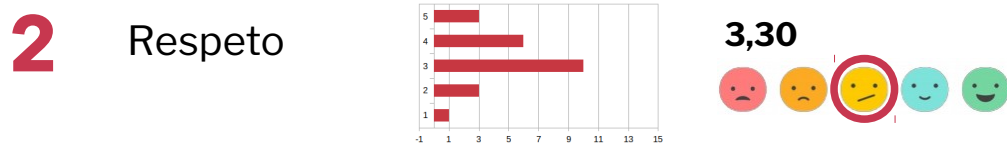
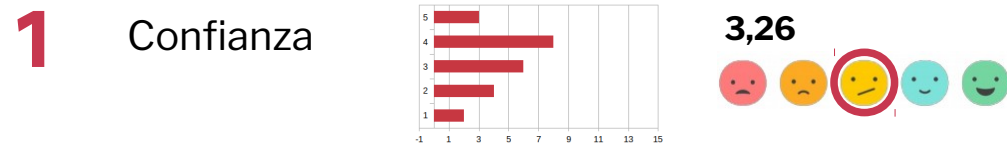






6 Cooperación





Diferencias por sexo *(no significativas)*

Diferencias por departamentos

- Equipo Técnico_12
- Equipo Comunicación_3
- Otro (Admon, Prod., SG)_5
- Perfiero no decirlo_3

CONDICIONES

	E.Técnico	E.Comunicación	Otro	Prefiero no cont.
1. Nivel de seguridad psicológica	3,50 😊	2,67 😞	2,80 😞	3,00 😞
2. Relación compañer@s mismo Dpto.	3,92 😊	3,00 😞	3,60 😊	3,33 😞
3. Relación compañer@s otros Dptos.	4,08 😊	3,00 😞	4,00 😊	3,00 😞
4. Relación Equipo Dirección	4,00 😊	3,00 😞	4,00 😊	3,67 😊
5. Aporte valor organización	3,75 😊	3,33 😞	4,40 😊	2,67 😞
6. Aporte valor sociedad	3,75 😊	2,67 😞	4,20 😊	3,33 😞

PRINCIPIOS

1. Orientación al propósito	3,58 😊	3,00 😞	3,80 😊	2,33 😞
2. Autonomía en colaboración	3,58 😊	2,33 😞	3,20 😞	2,67 😞
3. Autoridad distribuida	3,42 😞	2,33 😞	3,40 😞	1,67 😞
4. Aprendizaje evolutivo	3,67 😊	2,33 😞	4,00 😊	2,33 😞
5. Transparencia	3,75 😊	2,67 😞	2,80 😞	3,33 😞

VALORES Y COMPROMISOS

1. Confianza	3,50 😊	2,00 😞	3,60 😊	3,00 😞
2. Respeto	3,75 😊	2,67 😞	3,40 😞	2,00 😞
3. Generosidad	3,58 😊	2,33 😞	3,60 😊	2,67 😞
4. Honestidad	3,75 😊	2,33 😞	3,60 😊	2,67 😞
5. Compromiso	3,75 😊	2,67 😞	3,80 😊	2,67 😞
6. Cooperación	3,17 😞	2,67 😞	3,80 😊	2,00 😞

Gracias por la atención!