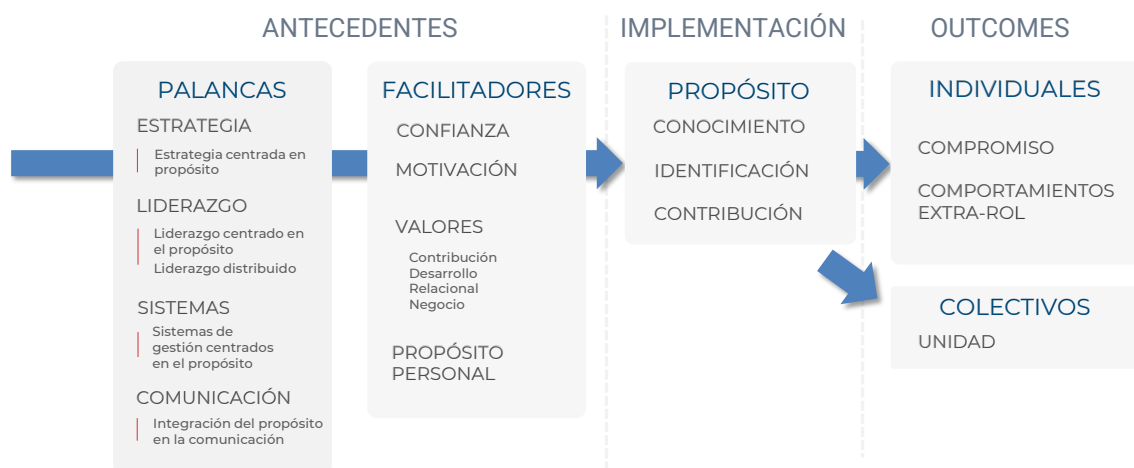


PURPOSE STRENGTH MODEL



Fuente: Lleo, A., Rey, C., & Chinchilla, N. (2019). *Measuring the Purpose Strength*. In Rey, C., Bastons, M., & Sotok, P. (2019). *Purpose-driven organizations: Management ideas for a better world* (pp. 119-130). Palgrave Macmillan, Cham.



barcelona

Cátedra

Dirección por Misiones
y Propósito Corporativo

1.- ANTECEDENTS (DRIVERS)

ESTRATEGIA CENTRADA EN EL PROPÓSITO	Fuente
1. Las decisiones que se toman en la empresa son consistentes con el propósito/misión de nuestra organización	Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
2. Mi empresa está focalizada en el propósito/misión	
3. El propósito/misión de la empresa es una guía que orienta el comportamiento de las personas de mi empresa	

LIDERAZGO CENTRADO EN EL PROPÓSITO	Fuente
1. El comportamiento de mi supervisor es consistente con el propósito/misión de la empresa	Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
2. Mi supervisor está comprometido con el propósito/misión de la empresa	
3. A través de su ejemplo, los supervisores dan señales visibles de su compromiso con el propósito/misión de la empresa	
4. Mi supervisor fomenta el desarrollo del propósito/misión	

COMPROMISO DE LOS COMPAÑEROS	Fuente
1. El comportamiento de mis compañeros es consistente con el propósito/misión de la empresa	Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
2. Mis compañeros fomentan el desarrollo del propósito/misión de la empresa	
3. En general, la gente que trabaja conmigo está comprometida con el propósito/misión de la empresa	

SISTEMAS DE GESTIÓN CENTRADOS EN EL PROPÓSITO	Fuente
1. El propósito/misión de la empresa se tiene en cuenta en la planificación de tareas y definición de objetivos	Bart, C. K., Bontis, N., & Taggar, S. (2001). A model of the impact of mission statements on firm performance. <i>Management decision</i> , 39(1), 19-35.
2. El propósito/misión de la empresa se tiene en cuenta en la evaluación del desempeño	
3. El propósito/misión de la empresa se tiene en cuenta en los sistemas de incentivos y retribución	

COMUNICACIÓN DEL PROPÓSITO	Fuente
1. La empresa comunica de manera habitual el propósito/misión	Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
2. Escucho a mis supervisores hablar sobre el propósito/misión frecuentemente	
3. Participo en actividades donde puedo dar mi propia opinión sobre el propósito/misión	



barcelona

Cátedra

Dirección por Misiones
y Propósito Corporativo

2.- ANTECEDENTS (ACCELERATORS)

CONFIANZA	Fuente
1. Puedo compartir con mis superiores problemas y cuestiones difíciles.	Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. <i>Administrative science quarterly</i> , 44(2), 350-383.
2. Puedo asumir riesgos en el trabajo	
3. Mis habilidades y talentos son valorados por mis superiores y puedo ponerlos en práctica en mi trabajo	

MOTIVACIÓN I Si realiza su trabajo bien,...	Fuente
1. Puede obtener una prima o un incremento salarial	Bastons, M., Mas, M., & Rey, C. (2017). Pro-stakeholders motivation: Uncovering a new source of motivation for business companies. <i>Journal of Management & Organization</i> , 23(5), 621-632.
2. Puede recibir el reconocimiento de sus superiores	
3. Siente satisfacción por su trabajo	
4. Siente que aprende cosas nuevas	
5. Siente que se desarrolla a nivel personal y profesional	
6. Siente que contribuye a la satisfacción de los clientes	
7. Siente que contribuye al desarrollo y bienestar de los empleados	
8. Siente que contribuye a generar valor para el accionista	
9. Siente que contribuye con su entorno (medio ambiente, sociedad, etc.)	

MOTIVACIÓN II Hasta qué punto es importante para usted...	Fuente
1. El sueldo	Bastons, M., Mas, M., & Rey, C. (2017). Pro-stakeholders motivation: Uncovering a new source of motivation for business companies. <i>Journal of Management & Organization</i> , 23(5), 621-632.
2. Obtener una prima o un incremento salarial	
3. Recibir el reconocimiento de su jefe	
4. Sentir satisfacción por el trabajo	
5. Desarrollar nuevos conocimientos	
6. El desarrollo personal y profesional de sus capacidades	
7. La satisfacción del cliente	
8. El desarrollo y bienestar de los empleados	
9. Generar valor para el accionista	
10. Su comunidad / la sociedad en general	

PROPÓSITO PERSONAL	Fuente
1. Entiendo el sentido de mi vida	Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. <i>Journal of counseling psychology</i> , 53(1), 80.
2. He descubierto un propósito en mi vida que me satisface	
3. Tengo un propósito que da sentido a mi vida	



barcelona

Cátedra

Dirección por Misiones
y Propósito Corporativo

VALORES (ACTUALES): Marque los 8 valores / comportamientos que, bajo su punto de vista, reflejan la situación actual de su empresa u organización.	Fuente
1. Control	Malbašić, I., Rey, C., & Potočan, V. (2015). Balanced organizational values: From theory to practice. <i>Journal of business ethics</i> , 130(2), 437-446.
2. Cooperación	
3. Mejora continua	
4. Orientación al cliente	
5. Esfuerzo	
6. Compañerismo	
7. Innovación y creatividad	
8. Interés por las personas	
9. Consecución de los objetivos	
10. Buenas relaciones entre las personas	
11. Ser los mejores	
12. Espíritu de servicio	
13. Profesionalidad	
14. Respeto por las personas	
15. Espíritu emprendedor	
16. Responsabilidad social	
17. Generación de beneficio	
18. Un ambiente de trabajo agradable	
19. Competitividad	
20. Desarrollo y bienestar de los empleados	
21. Orientación a resultados	
22. Trabajo en equipo	
23. Ambición	
24. Equilibrio entre vida personal y trabajo	
25. Conciencia de costes	
26. Comunicación abierta y transparente	
27. Excelencia	
28. La satisfacción del cliente	
29. Eficiencia	
30. Confianza	
31. Formación y aprendizaje	
32. El medio ambiente	



barcelona

Cátedra

Dirección por Misiones
y Propósito Corporativo

VALORES (DESEABLES): Marque los 8 valores / comportamientos que, bajo su punto de vista, considere más adecuados para el buen funcionamiento de su organización.	Fuente
1. Control	Malbašić, I., Rey, C., & Potočan, V. (2015). Balanced organizational values: From theory to practice. <i>Journal of business ethics</i> , 130(2), 437-446.
2. Cooperación	
3. Mejora continua	
4. Orientación al cliente	
5. Esfuerzo	
6. Compañerismo	
7. Innovación y creatividad	
8. Interés por las personas	
9. Consecución de los objetivos	
10. Buenas relaciones entre las personas	
11. Ser los mejores	
12. Espíritu de servicio	
13. Profesionalidad	
14. Respeto por las personas	
15. Espíritu emprendedor	
16. Responsabilidad social	
17. Generación de beneficio	
18. Un ambiente de trabajo agradable	
19. Competitividad	
20. Desarrollo y bienestar de los empleados	
21. Orientación a resultados	
22. Trabajo en equipo	
23. Ambición	
24. Equilibrio entre vida personal y trabajo	
25. Conciencia de costes	
26. Comunicación abierta y transparente	
27. Excelencia	
28. La satisfacción del cliente	
29. Eficiencia	
30. Confianza	
31. Formación y aprendizaje	
32. El medio ambiente	



barcelona

Cátedra

Dirección por Misiones
y Propósito Corporativo

3.- IMPLEMENTATION (SHARED PURPOSE)

CONOCIMIENTO	Fuente
1. Soy capaz de explicar el propósito/misión de mi empresa con mis propias palabras	Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
2. Puedo explicar el propósito/misión de mi empresa a personas ajenas a la organización	
3. Entiendo el propósito/misión de mi empresa	

IDENTIFICACIÓN	Fuente
1. Creo que el propósito/misión de mi empresa es importante para la sociedad	Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. (2016). Assessing the internalization of the mission. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
2. Acepto el propósito/misión de mi empresa porque está alineado con mis valores personales	
3. El propósito/misión de mi empresa es importante para mí	

CONTRIBUCIÓN	Fuente
4. Mi trabajo contribuye al propósito/misión de la empresa	Lleo, A., Bastons, M., Rey, C., & Ruiz-Perez, F. (2021). Purpose implementation: Conceptualization and measurement. <i>Sustainability</i> , 13(4), 1921.
5. Mis objetivos individuales están alineados con el propósito/misión de la empresa	
6. Los proyectos en los que estoy involucrado contribuyen al desarrollo del propósito/misión de la empresa	

4.- OUTCOMES (INDIVIDUAL)

COMPROMISO	1
1. Siento como míos los problemas de esta organización	Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. <i>Journal of occupational psychology</i> , 63(1), 1-18.
2. Me siento parte de esta organización	
3. Me siento a gusto en esta organización	
4. En esta organización me siento "como en casa"	
5. Esta organización tiene un gran valor sentimental para mí	

COMPORTAMIENTOS EXTRA-ROL	1
1. Realizo trabajos adicionales a los descritos en el puesto sin que nadie me los pida para lograr los objetivos de la empresa	Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. <i>Human Resource Management Review</i> , 10(1), 115-126.
2. No dudo en realizar esfuerzos extra para terminar las tareas de forma exitosa cuando la situación lo requiere	
3. Realizo esfuerzos extra en el trabajo para que la empresa tenga éxito	



barcelona

Cátedra

Dirección por Misiones
y Propósito Corporativo

4.- OUTCOMES (COLLECTIVE)

UNIDAD	Fuente
1. En general, existe un alto grado de identificación del personal con la empresa	Cardona, P., & Rey, C. (2008). <i>Management by missions</i> . Springer.
2. Existe un ambiente de confianza en la empresa	
3. Existe un proyecto de empresa conocido internamente que ilusiona a la gente	
4. Hay un alto grado de compromiso con la misión y objetivos de la empresa	
5. Existe un alto grado de cooperación entre todo el personal	
6. La gerencia y el personal de la empresa trabajan en una misma dirección	