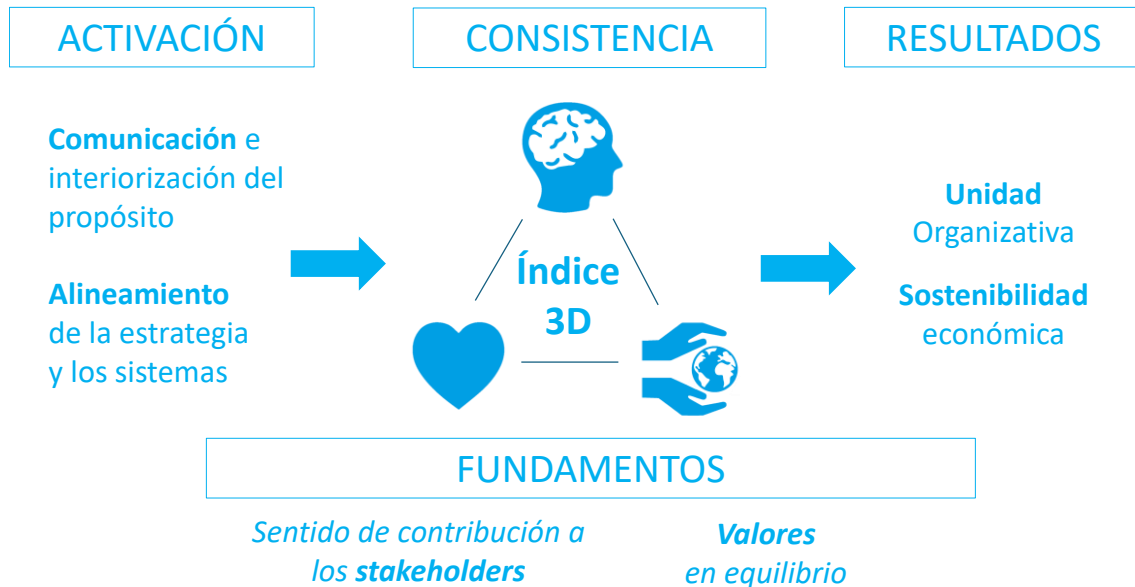


LIVING THE PURPOSE MODEL



Herramienta elaborada por la Cátedra DPM-UIC y la Fundación DPMC a partir de 15 años de investigación en más de 300 empresas y 35.000 mediciones con escalas validadas estadísticamente. Los resultados ofrecen indicadores predictivos, mediciones longitudinales, comparativas benchmarking y recomendaciones de mejora. Esta versión (2025) tiene trazabilidad con las herramientas anteriormente desarrolladas: Índice 3D (2023), Purpose 3D (2023), Thesaurus (2020-2022-2024), Purpose Strength Model (2019) y DPM Index (2012).

Texto introductorio para los encuestados

El siguiente cuestionario tiene por objetivo conocer el grado de desarrollo del propósito y los valores en las organizaciones. Te recomendamos que seas sincero/a y crítico/a en tus respuestas. Tus opiniones se recogerán por investigadores independientes de la UIC y los resultados de esta encuesta serán tratados de manera agregada de forma que ninguna opinión pueda ser identificadas de manera individual. Tiempo aproximado para rellenar el cuestionario: 5 minutos.

ACTIVACIÓN

PALANCAS DE COMUNICACIÓN E INTERIORIZACIÓN DEL PROPÓSITO

Indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando la siguiente escala: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo), 5 (totalmente de acuerdo)

La empresa tiene un **propósito/misión** claramente comunicado a todos los colaboradores

La empresa tiene unos **valores** claramente comunicados a todos los colaboradores

Soy capaz de explicar el propósito/misión de mi empresa con mis propias palabras

En el **lenguaje habitual**, se utiliza el propósito/misión como referencia en las comunicaciones

La empresa promueve actividades para impulsar **la conexión entre el propósito/misión personal y el propósito/misión de la empresa**

Participo en **grupos de trabajo** donde impulsamos activamente el desarrollo del propósito/misión de la empresa

PALANCAS DE ALINEAMIENTO DE LA ESTRATEGIA Y LOS SISTEMAS

Indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando la siguiente escala: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo), 5 (totalmente de acuerdo)

La **estrategia** está alineada con el propósito/misión de la empresa de forma explícita

Los **objetivos** individuales están alineados con el propósito/misión de la empresa de forma explícita

La **evaluación del desempeño** está alineada con el propósito/misión de la empresa forma explícita

El propósito/misión se tienen en cuenta en la toma de **decisiones** del día a día.

La empresa promueve actividades para impulsar la **conexión de los equipos** con el propósito/misión de la empresa

Se realizan **reconocimientos** formales a los colaboradores por su contribución al propósito/misión de la empresa

CONSISTENCIA

ÍNDICE 3D: VIVENCIA DEL PROPÓSITO

Indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando la siguiente escala: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo), 5 (totalmente de acuerdo)

El **comportamiento de los directivos** es coherente con el propósito/misión de la empresa

El propósito/misión de la empresa **está alineado con mis valores personales**

El **comportamiento de mis compañeros** es coherente con el propósito/misión de la empresa

RESULTADOS

UNIDAD
Indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando la siguiente escala: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo), 5 (totalmente de acuerdo)
En general, existe un alto grado de identificación del personal con la empresa
Hay un alto grado de compromiso con el propósito/misión y objetivos de la empresa
Existe un ambiente de confianza en la empresa
Existe un alto grado de cooperación entre todo el personal
Existe un proyecto de empresa conocido internamente que ilusiona a la gente
La gerencia y el personal de la empresa trabajan en una misma dirección

FUNDAMENTOS

SENTIDO DE CONTRIBUCIÓN A LOS STAKEHOLDERS (I)
Indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando la siguiente escala: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo), 5 (totalmente de acuerdo)
En tu puesto de trabajo, sientes que contribuyes a la satisfacción de los clientes
En tu puesto de trabajo, sientes que contribuyes al desarrollo y bienestar de los empleados
En tu puesto de trabajo, sientes que contribuyes a generar valor para el accionista
En tu puesto de trabajo, sientes que contribuyes con tu entorno (medio ambiente, sociedad, etc.)
En tu puesto de trabajo, sientes que contribuyes a generar relaciones de confianza con los proveedores
SENTIDO DE CONTRIBUCIÓN A LOS STAKEHOLDERS (II)
Utilizando la escala correspondiente, indica hasta qué punto son importantes para ti las siguientes cuestiones: 1 (Ninguna importancia), 2 (Poca importancia), 3 (Neutral), 4 (Muy importante), 5 (Extremadamente importante)
La satisfacción de los clientes
El desarrollo y bienestar de los empleados
La generación de valor para el accionista
La contribución de la empresa a entorno (medio ambiente, sociedad, etc.)
Generar relaciones de confianza con los proveedores

VALORES EN EQUILIBRIO (ACTUALES)		
Marque los 8 valores / comportamientos que, bajo su punto de vista, <u>reflejan la situación actual</u> de su empresa u organización.		
Control	Espíritu de servicio	Ambición
Cooperación	Profesionalidad	Equilibrio entre vida personal y trabajo
Mejora continua	Respeto por las personas	Conciencia de costes
Orientación al cliente	Espíritu emprendedor	Comunicación abierta y transparente
Esfuerzo	Responsabilidad social	Excelencia
Compañerismo	Generación de beneficio	La satisfacción del cliente
Innovación y creatividad	Un ambiente de trabajo agradable	Eficiencia
Interés por las personas	Competitividad	Confianza
Consecución de los objetivos	Desarrollo y bienestar de los colaboradores	Formación y aprendizaje
Buenas relaciones entre las personas	Orientación a resultados	El medio ambiente
Ser los mejores	Trabajo en equipo	
VALORES EN EQUILIBRIO (DESEABLES)		
Marque los 8 valores / comportamientos que, bajo su punto de vista, <u>considere más adecuados</u> para el buen funcionamiento de su organización.		

Fuentes:

[Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Rey, C. \(2016\). Assessing the internalization of the mission. *Industrial Management & Data Systems*, 116\(1\), 170-187.](#)

[Rey, C., Alloza, A., & Márquez, M. \(2023\). El índice 3D del propósito. *Harvard Deusto business review*, \(335\), 8-14.](#)

[Cardona, P., & Rey, C. \(2022\). Is There a Link Between Corporate Purpose and Performance?. In *Management by missions: Connecting people to strategy through purpose* \(pp. 3-19\). Cham: Springer International Publishing.](#)

[Bastons, M., Mas, M., & Rey, C. \(2017\). Pro-stakeholders motivation: Uncovering a new source of motivation for business companies. *Journal of Management & Organization*, 23\(5\), 621-632.](#)

[Malbašić, I., Rey, C., & Potočan, V. \(2015\). Balanced organizational values: From theory to practice. *Journal of business ethics*, 130\(2\), 437-446.](#)