

PURPOSE STRENGTH MODEL

Impulsando organizaciones con propósito

Modelo de medición de la fortaleza del propósito

Purpose Strength Model® es un nuevo modelo de medición creado para evaluar, diagnosticar y potenciar la generación de un propósito compartido en las organizaciones. Analiza las palancas organizativas sobre las que potenciar el desarrollo de una organización con propósito, el grado en el que los trabajadores lo tienen interiorizado, las variables que aceleran o frenan esta interiorización y el impacto que todo ello tiene sobre la organización.

PURPOSE STRENGTH MODEL®



Purpose Strength Model® ha sido desarrollado por los profesores Álvaro Lleó (Tecnun), Carlos Rey (UIC Barcelona) y Nuria Chinchilla (IESE)

Investigación sobre propósito

Purpose Strength Model® nace como resultado del proyecto de I+D+i *Measuring the Purpose Strength* en el que se encuestaron a 1.500 empleados y 350 directivos de 20 empresas en 4 países distintos, y que tiene por objetivo profundizar en el desarrollo de organizaciones con fuerte sentido de propósito y desarrollar un estándar de medición internacional en este campo de conocimiento.

El modelo de medición ha sido desarrollado por los profesores Álvaro Lleó (Tecnun), Carlos Rey (UIC) y Nuria Chinchilla (IESE) con el apoyo y colaboración de la Cátedra de Dirección por Misiones de UIC Barcelona, DPMC y Corporate Excellence - Centre for Reputation Leadership.

¿Qué ofrecemos?

A través de este modelo, ofrecemos una evaluación y un informe de diagnóstico completo para iniciar un proceso de transformación hacia una organización con un fuerte sentido de propósito.

Método de implantación del modelo:

- 1. Tomamos el pulso a la organización**, encuestando a directivos y trabajadores, garantizando su anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.
- 2. Realizamos un diagnóstico sobre el grado en el que una organización tiene interiorizado el propósito corporativo**, contrastando la información de los directivos con la de los trabajadores y la comparamos también con la de empresas similares.
- 3. Diseñamos un plan de acción personalizado** para iniciar un proceso de transformación hacia una organización con un propósito compartido.

La importancia del propósito

- 9 de cada 10 empleados estarían dispuestos a ganar menos por un trabajo con más sentido (*Achor et al., «9 Out of 10 People Are Willing to Earn Less Money to Do More-Meaningful Work», Harvard Business Review, 2018*)
- Para aumentar la confianza... más del 75% de los empleados piensan que los CEO deberían clarificar el propósito y la visión de la organización (*Edelman, Edelman Trust Barometer, 2018*)
- El 70% de los directivos afirma que tener un propósito sólido es clave para poder navegar en entornos VUCA (*Beacon Institute, The State of the debate on purpose in work, 2016*)
- Las organizaciones con propósito aumentan un 52% la lealtad de sus clientes (*Beacon Institute, The State of the debate on purpose in work, 2016*)
- Solo el 39% de los directivos piensa que sus empresas han definido claramente cuál es su propósito (*Harvard Business Review & EY, The Business Case for Purpose, 2015*)
- El impacto que tiene disponer de empleados identificados con el propósito sobre el compromiso puede llegar a ser un 73% (*Lleó et al., «Measuring the Purpose Strength». En Rey, C. Purpose-Driven Organizations, 2019*)
- El impacto que tiene sobre los beneficios disponer de un modelo organizativo centrado en un propósito puede llegar al 30% (*Lleó et al., «Measuring the Purpose Strength». En Rey, C. Purpose-Driven Organizations, 2019*)

Para saber más:

Álvaro Lleó | 943 219 877 | alleo@tecnun.es