

INFORME

EL LEGADO Y SENTIDO DE PROPÓSITO

DE LOS EJECUTIVOS
EN REPÚBLICA DOMINICANA



ALCANCE
SU
PROPÓSITO

“

NO HAY MAYOR
LEGADO QUE
USTED PUEDA
DEJAR QUE VIVIR
SU PROPÓSITO
DE VIDA AL
MÁXIMO.

TIM KELLEY



A PROPÓSITO DEL PROPÓSITO...

A lo largo de mi vida, he sido un firme creyente y promotor de la enorme importancia y gran relevancia del propósito. Esto es así porque considero que todos necesitamos un motivo o causa que nos haga levantarnos entusiasmados todos los días, nos movilice y, sobre todo, nos motive a ser mejores. Y esto aplica de forma idéntica a las organizaciones e incluso a los países. Es por ello que, cuando en una de nuestras reuniones surgió la idea de hacer un estudio sobre el propósito, mi respuesta fue un rotundo y entusiasta “sí”. El resultado de ese estudio lo tiene usted en las siguientes páginas.

En mi libro *Las 12 preguntas*, cuya primera pregunta es precisamente “¿Cuál es tu propósito?”, indico que nuestro propósito debe responder a la interrogante: “¿Para qué estamos en este mundo y de qué forma pensamos aportar algo para mejorarlo?”. Dicho de otra forma, nuestro propósito es nuestra razón de ser, lo que nos motiva a seguir adelante y aquello que nos da la capacidad de ver las cosas en perspectiva más allá de una situación adversa y nos brinda la fuerza para lidiar con los obstáculos.

Gracias a la contribución de más de 400 personas que llenaron nuestra encuesta, y al equipo que trabajó arduamente en extraer tan valiosas informaciones, a lo largo de las páginas de este documento, usted encontrará interesantes y reveladores insumos que, además de permitirle validar concepciones y enfoques respecto a su propósito, también le aportarán invaluable conocimientos para enriquecer y fortalecerlo. Pero, sobre todo, entiendo que este contenido le ayudará, en cualquiera de las facetas o roles de liderazgo que usted ejerza — desde su familia o congregación hasta su comunidad u organización— a apoyar a *otros* a encontrar su propósito. Si tan solo una de las personas que lea este informe ayuda a otra en la búsqueda de su propósito —y que gracias a esto tenga una vida más plena— el esfuerzo y trabajo estarán más que justificados y recompensados.

Quisiera terminar esta introducción recordándoles que nuestro propósito no es una meta en sí misma o un objetivo a lograr, sino que es una forma de vivir. Es crear la vida que queremos, guiada por nuestros valores y nuestro legado.

NEY DÍAZ

Presidente de INTRAS

1. ¿CUÁL ES SU LEGADO O SELLO PERSONAL QUE DESEA QUE MARQUE SU VIDA Y LO DISTINGA?

Construir día a día nuestro legado —eso por lo cual somos recordados a nuestro paso por las organizaciones en las que trabajamos o las vidas de quienes que nos rodean— es una de las más nobles empresas de las personas. Según la Real Academia de la Lengua, el legado (del latín *legātum*) es «aquello que se deja o transmite a los sucesores, sea cosa material o inmaterial». Para los fines de este informe, es una herencia inmaterial compuesta de nuestras acciones y nuestros ejemplos, así como nuestra marca en el mundo. La influencia positiva e inspiradora de estas acciones y ejemplos es nuestra más valiosa herencia en los ámbitos organizacionales, profesionales y personales.



Un **29 %** de las personas encuestadas indicaron que el legado que quieren que las distinga es el de la honestidad, la integridad y la ética.

Un **10 %** contestó que el sello por el cual quieren ser reconocidas es el de la confiabilidad y la responsabilidad.

10 % expresó que su marca en el mundo es el amor por la familia.

Para un **8 %**, la pasión por el aprendizaje continuo y compartir conocimientos es su legado.

2. ¿CUÁL ES SU PROPÓSITO PERSONAL?

Junto al legado, el propósito personal es lo que hace que vivir y trabajar tengan sentido, pero también es lo que indica nuestro norte y brinda coherencia a nuestras acciones y decisiones.

El **29 %** de las personas encuestadas dijo que su propósito personal es ser su mejor versión e inspirar a otras a ser la mejor versión de sí mismas.

El propósito personal para el **14 %** es ser un buen ejemplo para sus hijos.

Para **13 %**, es ser feliz y ayudar a otros a ser felices.

Un **10 %** dijo que su propósito personal es dejar un legado de buenas obras e impacto positivo.

3. ¿SIENTE QUE ESTÁ VIVIENDO DE FORMA ALINEADA CON SU LEGADO Y PROPÓSITO PERSONAL?

Alinear nuestras vidas y decisiones —desde las más simples o rutinarias a las más complejas o extraordinarias— a nuestro propósito nos da claridad y enfoque, sobre todo en tiempos de incertidumbre.

90 % dijo que su vida está alineada con su legado y propósito personal.

10 % siente que no lo está.



3A. A LAS PERSONAS QUE CONTESTARON QUE SÍ, LES PREGUNTAMOS POR QUÉ SIENTEN QUE ESTÁN VIVIENDO DE FORMA ALINEADA CON SU LEGADO Y PROPÓSITO PERSONAL.

ALGUNAS DE LAS RESPUESTAS FUERON LAS SIGUIENTES:

- “Actualmente, tengo mi trabajo que me apasiona y estabilidad familiar”.
- “Me mantengo en un proceso constante de formación y mejoramiento, no olvidando compartir con los demás”.
- “Me ocupo de ser intencional en mis acciones teniendo como centro mi propósito personal”.
- “Me preocupo por actuar de acuerdo con mi misión”.
- “Me esfuerzo por cada día alcanzar mi paz, felicidad y contribuir con los demás”.
- “Me preocupo por alcanzar mis metas, siendo ejemplo de perseverancia y consistencia”.
- “Me preparo cada día de forma integral para ser mi mejor versión y me encuentro”.
- “acompañando a personas a hacer lo mismo en los diferentes ambientes en que me desenvuelvo”.
- “Mis acciones van en consonancia con mi propósito”.
- “Mis hechos apoyan lo que quiero dejar como legado y mi propósito personal”.
- “Porque me apasiona aprender y compartir mis conocimientos con los demás, además de que me gusta motivar a las personas a ser mejores en sus roles: familia, trabajo, amigos, etc”.
- “Porque cada día busco brindar la mejor versión de mí y aprender de mis errores”.
- “Porque estoy poniendo al servicio de los demás mis talentos para su crecimiento y mejorar sus vidas”.
- “Porque mantengo equilibrio entre trabajo y familia”.
- “Porque me he encargado de crear el ecosistema personal y laboral para atender a mis propósitos; estoy organizado para eso y así actúo”.
- “Porque me he ido desarrollando en las áreas alineadas a este y que me permiten apoyar a los demás”.

- “Porque, con la capacitación que ofrece mi trabajo, logro mi propósito personal”.
- “Predico con el ejemplo y respeto los valores que promuevo para mi descendencia”.
- “Porque naturalmente soy una persona optimista y porque apporto mi granito de arena para ser feliz y llevarles felicidad a los demás, a través de buen trato, respeto y consideración”.
- “Porque tengo una relación sólida y feliz con mi familia; considero ser un ejemplo e inspiración para mis hijos. Y he logrado un liderazgo positivo con mi equipo de trabajo y mis relacionados”.
- “Porque tomo decisiones validando si están alineadas al propósito y, si siento que no están alineadas, no las tomo y para eso hago discernimiento; antes no lo hacía, pero trato de cada día ser más coherente y consciente con esto”.
- “Tengo el trabajo por el cual me formé y la oportunidad para impactar en el sector donde me desempeño”.
- “Porque vivo mi vida con intencionalidad y pensando en el valor de mi legado personal, que se construye día a día”.
- “Trato de ayudar al que lo necesita sin esperar nada a cambio”.
- “Siempre soy agradecido por todo”.
- “Soy empática, responsable y solidaria”.
- “Soy coherente en mis acciones y siempre tomo en cuenta el impacto de mis acciones”.
- “Vivo, actúo y decido en base a mis valores morales”.



3B. A LAS PERSONAS QUE CONTESTARON QUE NO, LES PREGUNTAMOS POR QUÉ SIENTEN QUE NO ESTÁN VIVIENDO DE FORMA ALINEADA CON SU LEGADO Y PROPÓSITO PERSONAL.

ESTAS FUERON ALGUNAS DE LAS RESPUESTAS:

- “Después de pandemia, me he desubicado”.
- “Es difícil manejar el equilibrio profesional vs. familiar”.
- “Los afanes ahogan las metas y sueños que tengo”.
- “Mucha carga laboral, que no permite el equilibrio entre vida personal y laboral. Pero cada día trato de dar mi mejor versión de mi persona y de lo profesional que soy”.
- “Porque ponemos la productividad económica por delante de todo lo demás”.
- “Plenitud profesional, pero sacrificando el tiempo de la familia”.
- “Por el tiempo que no es suficiente”.
- “Porque el trabajo consume toda mi vida”.
- “Porque siento mucha ansiedad”.
- “Vivo bajo mucha presión de trabajo”.

3C. A LAS PERSONAS QUE CONTESTARON QUE NO, TAMBIÉN LES PREGUNTAMOS QUÉ ES LO MÁS ESENCIAL QUE NECESITAN PARA VIVIR DE FORMA ALINEADA CON SU LEGADO Y PROPÓSITO PERSONAL.

ALGUNAS RESPUESTAS FUERON:

- “Balance y calidad de vida profesional y vida personal”.
- “Clima organizacional mejor y personal adecuado para trabajo”.
- “Crear rutina y equilibrio en los aspectos de la vida diaria”.
- “Decisión. No solo quererlo”.
- “Disfrutar lo que hago”.
- “Disponibilidad de tiempo”.
- “Estabilidad económica”.
- “Estabilidad y apoyo de la gerencia en los planes de desarrollo e inversión”.
- “Organización”.
- “Salir de la crisis post pandemia”.
- “Tiempo y recursos financieros”.



4. ¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES PARA USTED QUE SU TRABAJO ESTÉ ALINEADO CON SU LEGADO Y PROPÓSITO PERSONAL?

Para **84 %** de las personas encuestadas es muy importante que su trabajo esté alineado con su legado y propósito personal.

16 % contestó que es importante, pero no determinante.

5. ¿EL TRABAJO PROFESIONAL QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE ESTÁ ALINEADO CON SU LEGADO Y SU PROPÓSITO PERSONAL?

El **55 %** de las personas encuestadas siente que su trabajo está alineado con su legado y propósito.

40 % ha aprendido a vivir y actuar con propósito en cualquier entorno o circunstancia.

18 % siente que no está alineado.

5A. ¿QUÉ ACCIÓN PROACTIVA PUEDE TOMAR PARA QUE SU TRABAJO ESTÉ MEJOR ALINEADO CON SU LEGADO Y PROPÓSITO PERSONAL?

No todos tenemos la suerte de tener un trabajo alineado con nuestro legado y propósito, pero, en la mayoría de los casos, sí podemos tomar acciones proactivas para alinearlos. A las personas que contestaron que sentían que su trabajo no está alineado con su legado y propósito personal, les pedimos que eligieran la principal acción que podrían tomar para lograr ese alineamiento. Esto las invitó a reflexionar sobre las opciones que tienen.

39 % de las personas eligió la acción proactiva de crear iniciativas o proyectos organizacionales alineados con su propósito.

El **22 %** escogió la de cambiar de trabajo o carrera.

Para **17 %**, explorar y descubrir cómo su trabajo apoya su visión o la ayuda a lograr su propósito es la principal acción proactiva.

Y **11 %** piensa que la principal acción es diseñar y ajustar su trabajo para que esté mejor alineado con su legado y propósito.

6. EN GENERAL, ¿USTED CREE QUE EN LAS ORGANIZACIONES CON UN PROPÓSITO CORPORATIVO AUTÉNTICO E INSPIRADOR LOS COLABORADORES TIENEN UN MAYOR ENTUSIASMO POR SU TRABAJO Y MAYOR COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN?

Una amplia mayoría de las personas encuestadas está de acuerdo con que los colaboradores sienten mayor entusiasmo y tienen mayor compromiso con las organizaciones que tienen un propósito auténtico e inspirador que resuena con ellas.

97 % contestó que sí.

3 % respondió que no.



6A. ¿POR QUÉ CREE QUE EN ESTAS ORGANIZACIONES SÍ HAY MAYOR ENTUSIASMO Y COMPROMISO?

A las personas que respondieron que sí, les preguntamos por qué creen que es así. Estas fueron algunas de sus respuestas:

- “A la gente le gusta lo auténtico y las acciones con buenos propósitos”.
- “Actúas en lo que crees y conectas tus cabeza, corazón y manos en tus acciones”.
- “Al final lo que buscas son propósitos comunes a ti”.
- “Al sentirse identificado con la empresa todo funciona mejor”.
- “Crea un vínculo emocional, más allá de la remuneración económica”.
- “Cuando se logra conectar el propósito personal de cada colaborador con el propósito corporativo de la empresa, se despierta un sentido de pertenencia y una pasión especial para el colaborador hacer las cosas con aún mayor dedicación, cuidado y empeño, porque el colaborador hace suyo el propósito de la organización”.
- “¡Por supuesto! Un clima organizacional adecuado producido por un propósito auténtico e inspirador hace la vida y el trabajo más llevadero”.
- “Porque la estrategia va alineada a ese propósito y todos trabajamos para lograrlo”.
- “Porque los empleados siguen los propósitos de la empresa y si estos propósitos implican aporte positivo a la sociedad nos da mayor satisfacción saber que lo que hacemos contribuye a la mejoría de otras personas”.
- “Porque quienes se identifican con el propósito dan todo de si para que la organización alcance la meta trazada”.
- “Porque sabemos a dónde vamos y lo que queremos, lo que da a la gente una visión clara de a dónde va la empresa y eso le genera mayor estabilidad”.
- “Totalmente. El ser humano cuando conecta con un propósito y se siente parte es el estado perfecto para lograr equipos de alto compromiso y rendimiento”.
- “Un propósito corporativo autentico construye o posibilita el vínculo emocional entre el colaborador y la empresa”.



6B. ¿POR QUÉ CREE QUE EN ESTAS ORGANIZACIONES NO HAY MAYOR ENTUSIASMO Y COMPROMISO?

Algunas de las personas que respondieron que no hicieron los siguientes comentarios:

- “A las organizaciones de RD no les preocupa”.
- “Conozco varias organizaciones locales, con propósitos “tradicionales” con colaboradores mucho más comprometidos que empresas con propósitos más inspiradores o vanguardistas. Es probable que esto se deba a la cultura y clima de esos lugares más que exclusivamente al propósito”.
- “En entornos corporativos, la supervivencia y el ego se lleva por delante cualquier propósito inspirador idealista”.
- “Las empresas están enfocadas en su crecimiento. Los empleados van y vienen”.
- “Las organizaciones en su gran mayoría sólo piensan en maximizar sus utilidades, dejando aún lado su personal”.
- “Muchas personas son individualistas y no se llegan a identificar 100 % con la institución”.



7. ¿LA ORGANIZACIÓN A LA QUE USTED PERTENECE TIENE UN PROPÓSITO CORPORATIVO DEFINIDO?

Aunque la mayoría de las personas encuestadas expresó que la organización a la que pertenecen tiene un propósito corporativo definido, es significativo que hay personas que contestaron que no lo tiene o que no saben si lo tiene.

78 % dijo que sí.



15 % contestó que no.



Y 7 % no lo sabe.



8. ¿SU PROPÓSITO ESTÁ ALINEADO CON EL PROPÓSITO DE LA ORGANIZACIÓN?

A la pregunta de si su propósito estaba alineado con el de la organización, la mayoría contestó que sí.

88 % respondió que sí.



8 % considera que no.



4 % dijo que no lo sabe.



9. ¿USTED CREE QUE EL PROPÓSITO DE LA ORGANIZACIÓN ES AUTÉNTICO E INSPIRADOR?

La mayoría de las personas encuestadas cree que el propósito de la organización a la cual pertenece es auténtico e inspirador.

92 % contestó que sí.



8 % cree que no lo es.



9A. ¿POR QUÉ SÍ LO CREE?

Algunas de las respuestas fueron:

- Abarca aspecto personal/laboral con un balance perfecto”.
- El propósito de la empresa es ser un modelo de eficiencia, responsabilidad y sostenibilidad para los clientes y colaboradores y esto es un factor motivante para todos”.
- Es retador, visionario y ambicioso en el buen sentido de la palabra”.
- Es un propósito simple y sencillo, de fácil memorización y adopción, con un objetivo muy claro y un poderoso mensaje, que despierta pasión y deseo de contribuir a su logro”.
- Ha trascendido generaciones”.
- Porque motiva a ser mejor profesional y mejor ser humano y ser un ente de cambio positivo”.
- Porque exalta la superación personal”.
- Tiene una aspiración que impacta y transforma”.
- Se ve reflejado en acciones que realiza la organización para el bienestar de la comunidad”.
- Porque se enfoca en valores como la ética, excelencia y la protección del medioambiente, pilares que considero fundamentales para el crecimiento no solo de las organizaciones sino del país y el mundo”.
- Porque nos insta a hacer el bien y a obtener bienestar”.

9B. SÍ LO CREE, PERO...

- “Es autentico, pero debe revisarse la estrategia para alcanzarlo”.
- “En el extranjero si, localmente para nada”.
- “Hasta cierto punto, pues están haciendo muchos cambios que no parecen estar lineados con su propósito. Ahora el enfoque es más comercial dinero, dinero...sin considerar el personal y los cambios que la pandemia ha traído en el mundo, dónde el equilibrio es esencial”.

9C. ¿POR QUÉ NO LO CREE?

- “Ejecutivos no están alineados”.
- “En estos momentos, tenemos desmotivación a nivel laboral con muchos empleados”.
- “Falta mucha más comunicación a los colaboradores”.
- “La alta dirección no le da la importancia requerida”.
- “Los directores no lo aplican en su desempeño”.
- “Se enfoca solo en el cliente olvidando los empleados”.
- “Porque no es coherente con las acciones”.
- “Porque no se pone en práctica, está escrito por tenerlo, no porque se siga o aplique”.
- “Siento que podría ser más realista y alineado a lo que realmente se busca”.
- “Porque no existe una constancia del mismo”.

10. ¿LOS LÍDERES Y DIRECTIVOS ACTÚAN DE FORMA COHERENTE CON EL PROPÓSITO DE LA ORGANIZACIÓN?

Para **81 %** de las personas encuestadas, los líderes sí actúan coherentemente con el propósito.

13 % expresa que no.

7 % no sabe si los líderes actúan de forma coherente con el propósito.



10A. ¿POR QUÉ PIENSA QUE SÍ?

- “Buscan la excelencia”.
- “Actúan alineados a la cultura de la empresa”.
- “Es parte de nuestra cultura y plan estratégico”.
- “Es parte fundamental de la cultura de la empresa, desarrollar el trabajo con apego al propósito general y los valores institucionales”.
- “La mayoría de los líderes de la organización inspiran y motivan a sus colaboradores a actuar y tomar decisiones acordes a objetivos organizacionales, apegados a ética y valores”.
- “Los líderes son los servidores de sus colaboradores”.
- Los objetivos están alineados con el propósito en todos los niveles de la organización.
- “Lo vemos en sus acciones cotidianas”.
- “Mantenemos una línea de comunicación”.
- “Motivan a las personas a esforzarse más y con su trabajo y dedicación son referentes”.
- “Nuestro equipo de líderes aprovecha cada oportunidad, como, por ejemplo, eventos de reconocimientos, celebración de logros, convenciones internas, reuniones de líderes, entre otros espacios, para reiterar a los colaboradores el mensaje de nuestro propósito corporativo, y predicar con el ejemplo”.
- “Porque es parte de la misión corporativa y los objetivos que constantemente se están evaluando, tanto a nivel organizacional como de cada miembro del equipo”.

10B. ALGUNAS PERSONAS CONTESTARON QUE SÍ, PERO...

- “Más bien mi respuesta sería no siempre. Entiendo que debemos trabajar en que ese propósito sea asimilado por todos”.
- “Los valores son importantísimos en la organización. Aun así, debe refrescarse la inspiración”.
- “En ocasiones no. Piensan más el resultado inmediato que la construcción a largo plazo”.
- “Deben darles las herramientas y conocimientos”.
- “Sí, pero no siempre”.

10C. ¿POR QUÉ PIENSA QUE NO?

- “A veces, el enfoque en ahorro hace perder el foco en el genuino propósito organizacional y los miembros tóxicos y divorciados del propósito pero que ocupan puestos de liderazgo tiran por la borda el genuino propósito organizacional”.
- “Al no sentirse auténtico, deja espacio para que algunos no actúen en la misma línea”.
- “Creo que no conocen la empresa y cuál es su propósito”.
- “Funcionan como islas midiendo poder”.
- “Muchas veces no comunican bien”.
- “Por falta de sentido y compromiso real al propósito”.
- “Porque los líderes no actúan según los propósitos, solo se queda en la teoría y se lo exigen a los colaboradores, pero no lo inspiran”.

11. LA MAYORÍA DE LOS DÍAS LABORABLES, ¿QUÉ SIENTE AL LEVANTARSE Y RECORDAR QUE TIENE QUE IR A TRABAJAR?

La mayor cantidad de personas encuestadas expresó que sienten felicidad o serenidad la mayoría de los días cuando recuerdan que tienen que ir a trabajar. Un 14 % de las personas expresó que tenían sentimientos negativos antes de iniciar la jornada laboral la mayoría de los días.

86 % Felicidad/serenidad.



6 % Infelicidad/preocupación.



8 % Apatía/indiferencia.



11A. ¿POR QUÉ TIENE SENTIMIENTOS POSITIVOS AL RECORDAR QUE TIENE QUE IR A TRABAJAR?

En las respuestas de algunas de las personas que dijeron sentir felicidad o serenidad, encontramos los siguientes temas:

- Equipo alegre y comprometido: "Me espera un reto y un equipo alegre y comprometido".
- Alineamiento con el propósito: "Porque estoy alineado con mis propósitos".
- Misión organizacional compatible con la personal: "Porque el trabajo tiene una misión compatible con la propia".
- Amor por el trabajo o profesión: "Amo lo que hago".
- Aprendizaje continuo: "Cada día es una oportunidad de mejorar y aprender. Mi trabajo es un reto".
- Aprendizaje a partir de los retos: "Porque si hay una meta que cumplir, hay algo nuevo que aprender".
- Bienestar: "Porque siento bienestar".
- Buen clima laboral: "Agradezco el buen clima laboral".
- Contribución: "A pesar de que hay días difíciles, que me paguen por contribuir a cambiar vidas no tiene precio".
- Coherencia: "El día que sienta apatía o indiferencia, ese día pongo mi renuncia".
- Gratitud: "Agradecida por la vida, familia y trabajo".
- Inteligencia emocional: "Es mi manera de ser, soy positiva. Si tengo una situación difícil, que las he tenido, tengo que encontrar una manera inteligente de solucionarlo. Resolver problemas me da felicidad. Esto, me lo han dicho: tengo muy buen manejo de mi inteligencia emocional, así que puede que esto colabore. En fin, que sí: voy feliz y serena a mi trabajo todos los días".
- Proactividad: "He aprendido a generar en vez de esperar".
- Satisfacción con los logros: "Aunque trabajo intensamente, me siento feliz con el resultado logrado".
- Seguridad laboral: "Me gusta lo que hago y me gusta la sensación de seguridad sabiendo que hay tantas personas sin trabajo".
- Propósito personal: "Me gusta lo que hago, siento que eleva mi propósito personal".
- Contribución al propósito de la organización y trascendencia: "Porque contribuyo al propósito para trascender en conjunto".
- Ilusión por las oportunidades: "Porque cada día brinda una nueva oportunidad".



- Impacto positivo en la sociedad: "Porque me gusta mi trabajo, el desafío y saber que estoy impactando positivamente en la sociedad".
- Gratificación personal y sentido de pertenencia: "Mi trabajo es muy enriquecedor y cada vez que se logra un objetivo o una mejora donde se ha participado y aportado implica una gratificación personal muy grande al sentirse parte de lo alcanzado y realizado".
- Identificación con la organización: "Me siento bien con lo que hago y me identifico con la organización para la cual trabajo".
- Equipos motivados: "Muchos planes a ejecutar con un equipo motivado, competente y positivo".
- Automotivación: "Por mi motivación interna".
- Fuente de ingresos digna: "Porque agradezco tener una fuente de ingreso digna que me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia".
- Productividad personal: "Porque me gusta sentirme productiva".
- Libertad para la autenticidad personal: "Puedo ser yo misma".
- Sentirse respetado y valorado: "Trabajo en lo que me gusta y tengo el respeto por mi trabajo y mi conducta".
- Legado: "Sentimiento de legado, metas, mi equipo".
- Trascendencia: "Siento que el trabajo que realizo es importante".
- Claridad: "Tengo claridad sobre lo que hago y por qué lo hago".
- Libertad para poner su sello personal: "Porque tengo un trabajo que me permite poner mi sello personal".
- Enfoque: "Porque sé que es un nuevo día en que el podré empujar para llegar a cumplir los objetivos".
- Empresa inspiradora: "Porque me gusta lo que hago y la empresa me inspira".



11B. ¿POR QUÉ TIENE SENTIMIENTOS NEGATIVOS AL RECORDAR QUE TIENE QUE IR A TRABAJAR?

Encontramos los siguientes temas en las respuestas de las personas que contestaron que tenían sentimientos negativos:

- Agotamiento: "Debo invertir mucho tiempo y energía".
- Ambigüedad: "La ambigüedad es muy alta".
- Ansiedad y sobrecarga de trabajo: "Genera ansiedad la sobrecarga de trabajo".
- Causas externas: "Se debe a razones externas no relacionadas con la organización, más bien por cosas como el precio del combustible y el tráfico".
- Desenfoco: "Los últimos tiempos internamente el camino se ha desenfocado".
- Desmotivación: "Rutina, poca motivación y por tener que lidiar con las mismas situaciones que no van a cambiar a menos que cambie la visión de arriba".
- Efectos de la pandemia: "COVID ha afectado mucho a lo interno y a lo externo".
- Efectos de la pandemia: "Preocupación porque, aun procediendo bien, venimos de momentos difíciles que necesitarán tiempo para recuperar".
- Falta de alineación con el propósito personal: "Se va el tiempo y no estoy alineada a mi propósito".
- Falta de alineación o identificación con el propósito organizacional: "Debe mejorarse el propósito de mi organización".
- Falta de claridad, valoración de las personas y equidad: "Porque no veo lineamientos claros ni valoración de lo humano ni equidad".
- Falta de políticas organizacionales y reducción de beneficios: "Las autoridades de mi organización cambian constantemente las políticas (si es que las hay) y reducen beneficios al personal".
- Falta de propósito corporativo definido: "Porque la empresa no tiene un propósito corporativo definido".
- Falta de reglas claras: "No están las reglas claras, definidas; hay mucha incertidumbre".
- Falta de sentido del trabajo: "Porque no le encuentro sentido a mi trabajo".
- Falta de valores, ética y cumplimiento: "Porque es un día más de lucha contra la falta de honestidad de ética y de cumplimiento de la mayoría de las personas que comparten mi área de trabajo tanto dentro como fuera de la oficina".
- Inestabilidad: "Por la inestabilidad en la empresa".
- Insatisfacción con la organización: "Ya no me siento bien donde laboro, y aún debo continuar siendo responsable hasta que pueda lograr el objetivo trazado".



- Inseguridad y falta de colaboración: “Hay mucha adversidad en el entorno laboral. No se siente un ambiente seguro donde todos nos ayudemos a ser mejor”.
- Monotonía: “Siento que estoy haciendo lo mismo”.
- Falta de alineamiento de la gerencia: “No esta alineada la visión general de los socios”.
- “Posición muy vulnerable en el mercado”.
- “Problemas financieros y falta de gestión del grupo”.
- Situaciones personales y salud mental: “Es un tema de adversidades personales y salud mental que estoy trabajando en el momento”.
- Sobrecarga laboral: “Muchos problemas, mucho trabajo”.
- “Stress”.



12. LA MAYORÍA DE LOS DÍAS LABORABLES, ¿QUÉ SIENTE POR LAS TAREAS Y PROYECTOS DURANTE LA JORNADA?

Más de las personas encuestadas sienten entusiasmo por las tareas o proyectos que realizan. Con relación a los sentimientos negativos que experimentan al recordar que deben ir a trabajar, la expresión de sentimientos negativos disminuye un poco al preguntárseles acerca de las tareas que deben realizar y los proyectos en los cuales participan, ya que 11 % dijeron sentir frustración, apatía o indiferencia.

89 % siente entusiasmo.



6 % experimenta frustración.



5 % siente apatía o indiferencia.



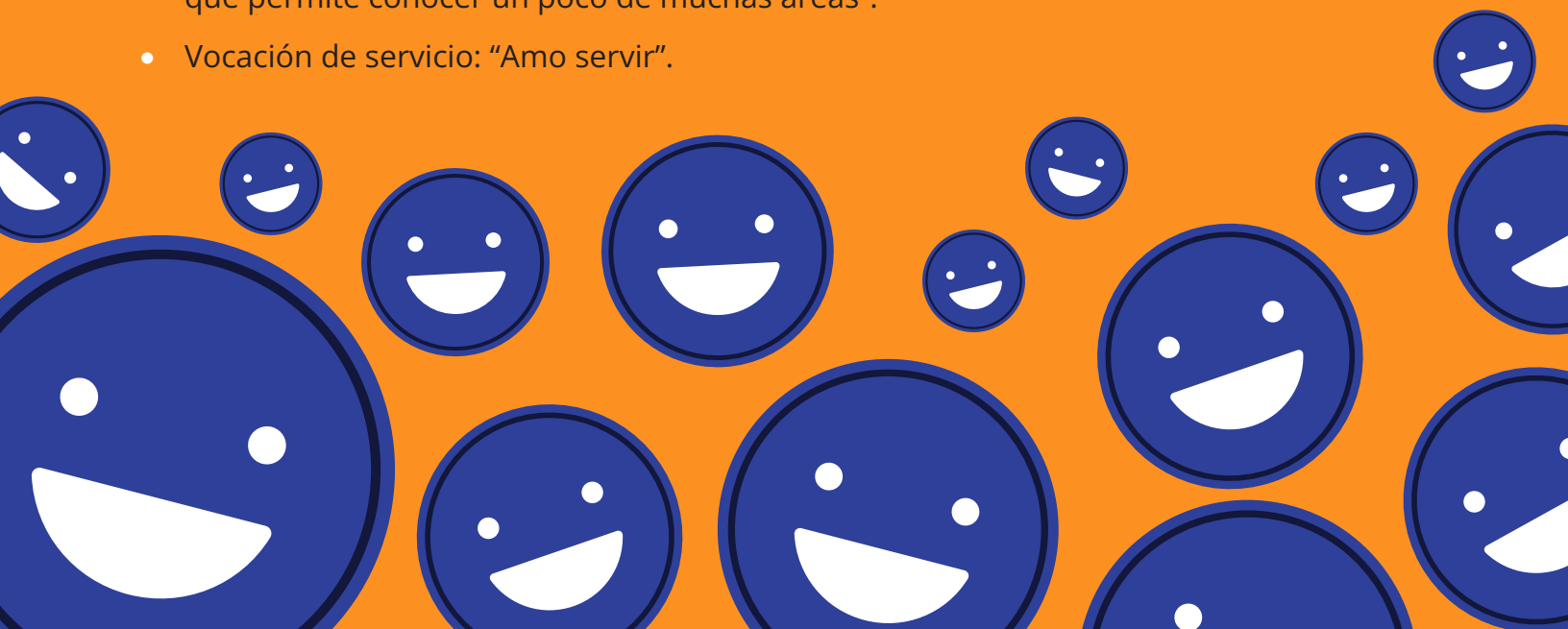
12A. ¿POR QUÉ SIENTE ENTUSIASMO POR LAS TAREAS Y LOS PROYECTOS DURANTE SU JORNADA LABORAL?

En las respuestas de algunas de las personas que dijeron sentir entusiasmo, encontramos los siguientes temas:

- Aprecio por el trabajo y los aportes que hace: "Porque a pesar de las largas jornadas y estrés, siento que vale la pena, que aportó".
- Aprecio por las personas de la organización: "Porque aprecio a las personas que me rodean, colaboradores y superiores".
- Automotivación y personalidad: "Es mi forma de ser, no depende de la empresa, sino de mí".
- Buenas vibras, optimismo y eficacia: "Trato de no dar cabida a malas vibras y situaciones, optamos por ser más optimistas y eficaces ante la adversidad que pueda existir".
- Colaboración y armonía: "Estoy trabajando en armonía".
- "Compromiso con la excelencia".
- Contribución: "Contribuyen al desarrollo de la sociedad, las personas y porque mejoran la calidad de vida de nuestros *stakeholders*".
- Creación de valor de forma innovadora: "Abrazo los desafíos y las oportunidades de crear valor de manera innovadora. Mi trabajo ofrece mucho de esto".
- Creatividad: "Porque trabajo en un área donde tengo la oportunidad de aportar en el desarrollo de productos con mis ideas, que a su vez son valoradas".
- Crecimiento: "Me da la oportunidad de crecer, aprender, ser mejor".
- Cumplimiento del deber: "Cumplo con mi deber".
- Diversión e interés: "Es divertido y retador en las acciones operativas y en la gestión humana en sí".
- Entusiasmo con los logros: "Me entusiasma ver como se construyen cosas importantes para los demás y la organización".
- Fe en el crecimiento de la organización: "Porque veo que podemos crecer más todavía".
- Identificación con las políticas de la organización: "Porque estoy de acuerdo con las políticas, procedimientos e instructivos de la empresa, los cuales nos conducen al éxito de nuestros propósitos".
- Inspiración y sentido: "Cada tarea que completamos o nuevas oportunidades que se presentan nos inspiran y dan sentido a lo que hacemos".
- Libertad de acción: "Me encanta tener la libertad de proponer proyectos y llevarlos a cabo".



- Marcar la diferencia y ser un agente de cambio: "Sé que puedo marcar la diferencia desde donde estoy. Puedo ser un agente de cambios".
- Mentalidad de crecimiento: "Manejo una mentalidad de crecimiento y los retos son motivadores".
- Motivación e impulso: "Los retos son un motor de impulso".
- Motivación y apoyo: "Me siento motivado a diario por el apoyo ofrecido por la empresa".
- Oportunidades para la reinención: "Porque me retan cada día a reinventarme".
- Oportunidades para salir de la zona de confort: "Son retos del día a día y siempre existe una motivación para salir de la zona de confort".
- Pasión por el trabajo: "Los colaboradores son apasionados de su trabajo".
- Pasión por la mejora continua: "Me gusta lo que hago, me encanta poder contribuir con la mejora continua de la organización y estar involucrada en los procesos que aportan a esa mejora".
- Proactividad y entusiasmo: "La frustración la canalizo con alguien y trato de resolver el problema a la mayor brevedad. Si hago la tarea con entusiasmo, termino más rápido".
- Responsabilidad y buen ejemplo: "Porque tengo un grupo de colaboradores a los que debo estimular con mi ejemplo".
- Satisfacción y entusiasmo por el logro: "El logro de cada meta propuestas por pequeña que sea me llena de entusiasmo".
- Trabajos dinámicos, sin monotonía: "Son nuevos retos, que son los que hacen el trabajo dinámico y atractivo, sin ser monótono".
- Trascendencia: "Estoy liderando y/o participando en proyectos de importancia y retadores".
- Validación: "Me gusta sentir que soy valioso para la entidad".
- Variedad de proyectos y múltiples oportunidades de aprendizaje: "Mis proyectos son cambiantes y siempre hay nuevas oportunidades y nuevos aprendizajes. Es una posición que permite conocer un poco de muchas áreas".
- Vocación de servicio: "Amo servir".



12B. ¿POR QUÉ SIENTE FRUSTRACIÓN O APATÍA POR LAS TAREAS Y LOS PROYECTOS DURANTE SU JORNADA LABORAL?

- Cansancio y desmotivación: "Cansado, desmotivado".
- Cultura desgastante: "La cultura organización todo lo cuestiona y debe ser justificado, y eso desgasta".
- Dificultades: "Toma mucho tiempo lograr los objetivos".
- Falta de alineación de los departamentos: "Los demás departamentos no están alineados con el propósito".
- Falta de alineamiento y enfoque: "Siento que no estamos alineados, ni enfocados".
- Falta de apoyo gerencial: "No sé logran las metas por falta de apoyo gerencial".
- Falta de enfoque y planificación: "Porque los proyectos o planes son algo sin sentido, se planifica en vacío, sin un propósito a largo plazo".
- Falta de personal: "Porque a veces siento que quiero hacer más, pero no puedo hacer más porque el equipo es limitado".
- Incertidumbre: "Me preocupa la incertidumbre".
- Problemas con la toma de decisiones: "Se toman decisiones a corto plazo con una visión de largo plazo".
- "Lentitud en la toma de decisiones".
- Sensación de estar subutilizado: "Porque siento que podría estar haciendo más".
- Sensación de no alcanzar su potencial: "Siento que no estoy utilizando todo mi potencial y capacidad".
- Sobrecarga: "Nunca estoy al día con mi trabajo".

13. LA MAYORÍA DE LOS DÍAS LABORABLES, ¿SIENTE CONFIANZA DE QUE SU JEFE O JUNTA DIRECTIVA LE PROPORCIONARÁ LA DIRECCIÓN, APOYO O RECURSOS QUE REQUIERE PARA HACER SU TRABAJO EXITOSAMENTE?

La confianza de que nuestros jefes ejercerán su liderazgo aportándonos la dirección, apoyo y recursos para realizar nuestro trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos de la organización y los nuestros. La mayoría de las personas encuestadas sienten esa confianza, pero vemos que son menos que las que sienten entusiasmo por ir a trabajar.

77 % dijo sentir confianza.



23 % respondió que no sienten confianza.



14. ¿SIENTE QUE HAY CLARIDAD, ENFOQUE Y SENTIDO DE PROPÓSITO EN LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN?

Objetivos claros, enfocados y con propósito son más fáciles de comprender y cumplir. La mayoría de las personas encuestadas sienten que los objetivos tienen claridad, enfoque y propósito. Observamos que son menos que las que sienten confianza del apoyo de sus líderes.

73 % contestó que sí.



18 % respondió que no.



9 % dijo no saber si siente esa claridad, enfoque y sentido de propósito en los objetivos.



14A. ¿POR QUÉ SIENTE QUE HAY CLARIDAD, ENFOQUE Y SENTIDO DE PROPÓSITO EN LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN?

En las respuestas de algunas de las personas que dijeron sentir claridad, enfoque y sentido del propósito, encontramos los siguientes temas:

- Alineación entre objetivos, propósito y valores: “Los objetivos están alineados al propósito y los valores de la empresa”.
- Alineamiento entre indicadores y objetivos: “Todos los indicadores de la organización están alineados con los objetivos de la misma”.
- Asesoría externa: “Porque la empresa se ha organizado para ello y busca asesoría externa al respecto”.
- Claridad de enfoque y margen de maniobra: “El enfoque es claro y se tiene un margen en caso de que sean actualizados algunos puntos para clarificar”.
- Claridad de visión, propósito y comunicación: “La organización tiene bastante clara su visión y propósito e invierte tiempo en comunicarlos”.
- Coherencia: “Coherencia con los planes y acciones”.
- Estrategia clara y compartida: “La estrategia es clara. Totalmente divulgada y forma parte de la gestión diaria”.
- Estrategia definida mejorada constantemente: “Estrategias definidas, aunque en constante revisión y mejoras”.
- Estrategia, alineamiento, seguimiento y resultados: “Porque hay una estrategia clara, acciones alineadas, seguimiento, resultados”.
- Gobernanza: “Tenemos una Gobernanza robusta”.

- “Objetivos definidos y comunicados, indicadores claves del negocio establecidos, procesos claves definidos y funcionando, un sistema de planificación, enfoque y seguimiento a los resultados”.
- Participación en la definición de objetivos: “Todos participamos en la definición y nos sentimos parte”.
- Planificación estratégica por áreas: “Se plantean claramente en el plan estratégico por área”.
- Planificación estratégica y operacional: “Tenemos un plan estratégico y operacional definido y cascadeado en toda la organización”.
- Planificación, seguimiento y acompañamiento: “Se nos dan los blueprints para cada año y se da el seguimiento y acompañamiento a las metas”.
- Seguimiento y análisis de las tareas: “Porque mensualmente se analizan las tareas para evaluar si están contribuyendo a lograr los objetivos”.
- Seguimiento y capacitación: “Porque para alcanzar los mismos siempre se nos da seguimiento y apoyo a través de capacitaciones oportunas”.
- Visión compartida: “Hay una visión claramente compartida”.
- “Visión corporativa”.

14B. ¿POR QUÉ SIENTE QUE NO HAY CLARIDAD, ENFOQUE Y SENTIDO DE PROPÓSITO EN LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN?

Identificamos los siguientes temas en las respuestas de algunas de las personas que dijeron no sentir claridad, enfoque y sentido de propósito:

- Lentitud en la toma de decisiones: “A veces, damos muchas vueltas a las decisiones”.
- Falta de apoyo y asignación de recursos: “El apoyo y la facilitación de los recursos para poder cumplir con las metas es muy importante y que la dirección tenga esa visión es muy valioso para poder realizar el trabajo y cumplir con los objetivos. Si esto no se da, es muy difícil alcanzar las metas satisfactoriamente, ya que los esfuerzos no estarían enfocados en la misma dirección”.
- Falta de definición y comunicación de los objetivos: “Entiendo que los objetivos no están definidos o la comunicación con los mandos medios no es buena”.
- Falta de claridad en los objetivos y los valores: “Entiendo que pudiéramos establecer una filosofía más firme con objetivos claros y valores que definan aún más quienes somos”.
- La implantación ha sido reciente: “Es muy reciente que trabajamos con estos conceptos definidos. Algunos sí y otras personas no”.
- Los procesos de transformación aún no han culminado: “Estamos en un proceso de reingeniería y transición generacional”.

- “Falta de liderazgo”.
- Muchos jefes, poco consenso, y comunicación deficiente: “Hay muchas cabezas y todas tienen que estar de acuerdo y la comunicación hacia abajo no llega clara ni oportunamente”.
- Inestabilidad y poca planificación: “Hay muchos cambios, los cuales parecen repentinos y poco planificados”.
- Se distrae el enfoque en los objetivos: “La mayoría de las veces se enfocan en las ventas, no en los objetivos”.
- Falta de planificación estratégica: “No hay planificación estratégica y la comunicación es deficiente”.
- Falta de claridad en las prioridades: “No están claras las prioridades”.
- Falta de plan estratégico y de socialización de las metas: “No se ha elaborado plan estratégico ni se socializan las metas con la gerencia”.
- Escasa integración de los directivos: “Requieren mayor integración de alta dirección”.
- Falta de recursos para lograr los objetivos: “Porque no hay alineación entre los objetivos y los recursos que la empresa pone a disposición para lograrlos, tanto humanos como económicos”.
- Falta de comunicación oportuna: “Porque no los conozco oportuna y/o actualizadamente”.

15. ¿CUÁL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL CLIMA Y LA CULTURA DE SU ORGANIZACIÓN?

El clima y cultura de una organización es vital para el desempeño y bienestar de los colaboradores. La valoración de los niveles de satisfacción con el clima y cultura organizacionales del 82 % de las personas encuestadas oscila entre bueno y muy bueno.

41 % expresó que su nivel de satisfacción es muy bueno.



41 % dijo que es bueno.



14 % respondió que es regular.



3 % contestó que es malo.



Y para 1 % es muy malo.



16. ¿CÓMO CALIFICARÍA SU NIVEL DE *ENGAGEMENT* O COMPROMISO CON SU TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN?

El compromiso de los ejecutivos puede ser considerado como un voto de confianza a la organización. Para la mayoría de las personas encuestadas, su nivel de compromiso es muy bueno.

71 % respondió que su nivel de compromiso es muy bueno.



20 % dijo que es bueno.



2 % expresó que es regular.



Y el **1 %** consideró que es malo.



17. ¿CUÁL ES SU PRINCIPAL META O ASPIRACIÓN PROFESIONAL?

Las metas y aspiraciones pueden ser una expresión del legado y propósito. También pueden ayudarnos a cumplir con nuestro legado y propósito. Nuestras metas y aspiraciones, al fin y al cabo, nos ayudan a ser nuestra mejor versión y el cumplimiento de las mismas nos aporta, por lo general, felicidad y bienestar. Vemos como, para la mayoría de las personas encuestadas, armonizar su vida profesional y personal es su principal meta profesional, seguida del aumento de la eficiencia y productividad de su departamento u organización.

27 % indicó que su meta principal es armonizar su vida profesional y personal.

23 % respondió que aumentar la eficiencia y productividad de su departamento u organización.

Para el **12 %**, es emprender o incursionar en nuevas áreas de negocio.

11 % contestó que capacitarse en nuevos temas o actualizar conocimientos en su área.

18. ¿CUÁL ES EL RECURSO O HABILIDAD MÁS IMPORTANTE QUE NECESITA PARA LOGRAR SU META EN EL EQUIPO, DEPARTAMENTO U ORGANIZACIÓN?

Lograr nuestras metas requiere de recursos o habilidades, así como de colaboración. La optimización de procesos, la mejor gestión del tiempo, la planificación estratégica y un mayor apoyo de la directiva o gerencia son las habilidades o recursos más valorados por las personas encuestadas para alcanzar sus metas. Estas habilidades o recursos están alineados con sus metas de aumentar la eficiencia y productividad, lo que, adicionalmente, puede ayudarlas a armonizar su vida personal y profesional.

20 % indicó que la optimización de procesos es la habilidad más importante que requieren para alcanzar sus metas.

16 % respondió que es una mejor gestión del tiempo.

Para el **15 %**, es la planificación estratégica.

Y para el **11 %**, un mayor apoyo de la directiva o gerencia es el recurso más importante.

19. ¿DE QUIÉN NECESITA MÁS APOYO PARA CUMPLIR SU PROPÓSITO PROFESIONAL?

Para cumplir con nuestro propósito profesional, no siempre podemos hacerlo solos, en un vacío. Necesitamos apoyo de personas clave en nuestros entornos organizacionales y personales. Para la mayoría de los encuestados, esa persona clave es su jefe directo, seguido de sus pares o compañeros de equipo. Vemos que algunas requieren el apoyo de sus supervisados.

26 % contestó que su jefe directo es la persona de quien más requiere apoyo para cumplir con su propósito profesional.

23 % necesita más el apoyo de sus pares o compañeros de equipo.

15 % respondió que de quien requiere más apoyo es de sus supervisados.

8 % indicó que de su familia o amistades.

20. ¿EN CUÁLES TEMAS DESEA CAPACITARSE O ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS?

Las personas encuestadas pudieron escoger más de una opción acerca de los temas en los que desean capacitarse o actualizar conocimientos. Al igual que en nuestra encuesta **Mujeres en el trabajo en tiempos de COVID-19**, los primeros tres lugares de la lista los ocupan estrategia, comunicación efectiva y liderazgo (aunque en distinto orden). Los primeros dos temas se correlacionan con el sentir de ejecutivos que expresaron que en sus organizaciones hay oportunidades de mejora en la creación de la estrategia, así como en la comunicación de la estrategia y de los objetivos. El tercero nos puede indicar su interés por seguir actualizándose para, cada vez más, ser mejores líderes. El cuarto, la gestión efectiva del tiempo, puede reflejar su necesidad de ser más eficientes y productivos, y tener mayor equilibrio entre sus vidas personales y profesionales.

Las diez áreas del conocimiento más elegidas son las siguientes.

1. Estrategia
2. Comunicación efectiva
3. Liderazgo
4. Gestión efectiva del tiempo
5. Transformación digital
6. Innovación / Creatividad
7. Inteligencia emocional
8. Motivación de equipos
9. *Coaching*
10. Resiliencia organizacional

LA ENCUESTA

1. ¿Cuál es su generación?

Nací entre 1946 y 1964 (Baby boomer)	12 %	
Nací entre 1965 y 1976 (Gen X)	46 %	
Nací entre 1977 y 1995 (Millennial)	40 %	
Nací entre 1996 y 2003 (Gen Z)	2 %	

2. ¿Cuál es su nivel educativo alcanzado?

Doctorado	2 %	
Maestría	63 %	
Posgrado	13 %	
Universitario	22 %	

3. ¿En qué sector trabaja?

Construcción	4 %	
Consumo masivo	8 %	
Educación	2 %	
Financiero	25 %	
Gobierno	3 %	
Industrial	6 %	
Logística y transporte	3 %	
Manufactura	2 %	
Mercadeo	4 %	
Otro	5 %	
Salud	7 %	
Seguros	5 %	
Servicios	9 %	
Telecomunicaciones	4 %	
Turismo	3 %	
Ventas	6 %	
Zona franca	4 %	

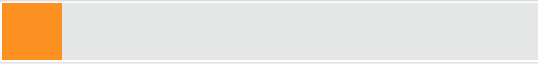


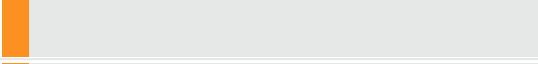
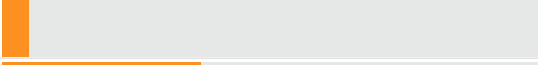
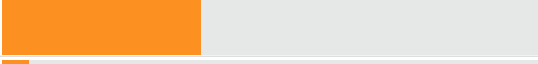
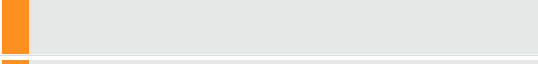

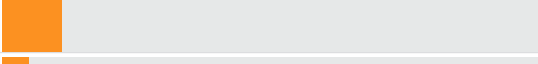
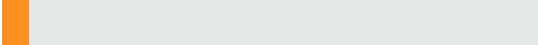
3A. Indique cuál, por favor.

Audiovisual	5 %	
Bienestar Organizacional y Gestión Humana	5 %	
Ciberseguridad	5 %	
Comunicación visual	5 %	
Cultural	5 %	
Energía	5 %	
Legal	5 %	
Marítimo	5 %	
Medios de Comunicación	5 %	
ONG	10 %	
Procesos	5 %	
Publicidad	5 %	
Seguridad Industrial	5 %	
Seguridad Social	5 %	
Servicios de Salud	5 %	
Soporte técnico	5 %	
Tecnología	10 %	
Ventas Directas	5 %	

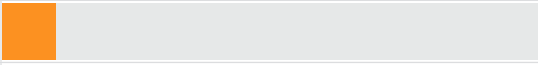

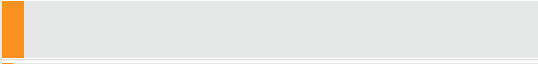
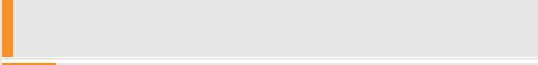
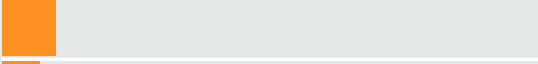
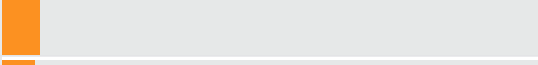
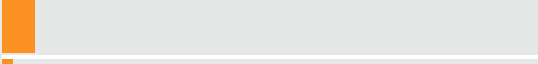
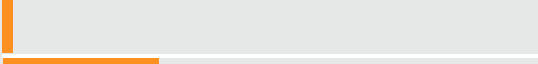

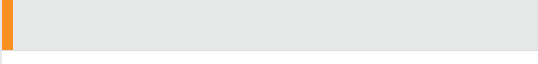
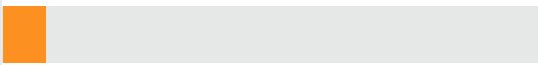
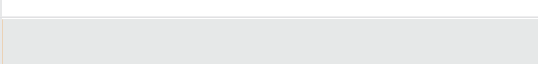
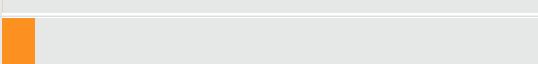
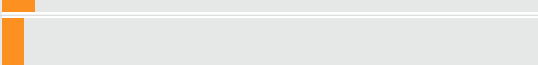
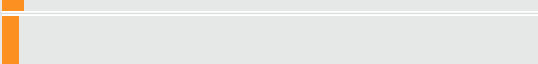
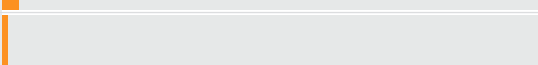
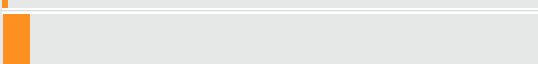
4. ¿Qué posición ocupa en la organización?

Director general	15 %	
Especialista	2 %	
Fundador	7 %	
Gerente	51 %	
Otra	5 %	
Presidente	6 %	
Subgerente	1 %	
Supervisor	1 %	
Vicepresidente	12 %	

4A. Especifique, por favor.

2do VP	11 %	
Asistente administrativo	11 %	
Auxiliar	5 %	
Coach Entrenamiento SS	5 %	
Consultor y miembro Consejo	5 %	
Director	37 %	
Director Senior	5 %	
Director Socio	5 %	
Docente	11 %	
Técnico	5 %	

5. ¿Cuál es el legado o sello personal que desea que marque su vida y lo distinga?

Amor por la familia y los amigos	10 %	
Bondad y gentileza	1 %	
Coherencia	4 %	
Compasión y empatía	2 %	
Confiabilidad y responsabilidad	10 %	
Entusiasmo y actitud positiva	7 %	
Generosidad y espíritu de colaboración	6 %	
Gratitud	2 %	
Honestidad, integridad y ética	29 %	
Humildad y sencillez	2 %	
Pasión por el aprendizaje continuo y compartir conocimientos	8 %	
Pasión por el trabajo	0 %	
Pasión por la excelencia	6 %	
Perseverancia y constancia	4 %	
Respeto a mi persona y a los demás	3 %	
Valentía	1 %	
Vocación de servicio a los demás	5 %	

6. ¿Cuál es su propósito personal? Escoja el que más se aproxime.

Contribuir con el mejoramiento del mundo, mi país o comunidad	9 %	
Crear relaciones positivas y enriquecedoras con los demás	5 %	
Cultivar mis talentos y ponerlos al servicio de los demás	8 %	
Dejar un legado de buenas obras e impacto positivo	10 %	
Hacer el bien	3 %	
Ser feliz y ayudar a otros a ser feliz	13 %	
Ser la mejor versión de mí e inspirar a otras personas a ser la mejor versión de sí mismas	29 %	
Ser un buen ejemplo para mis hijos	14 %	
Tener un estilo de vida física y emocionalmente saludable	3 %	
Tener una familia feliz	6 %	

7. ¿Siente que está viviendo de forma alineada con su legado y su propósito personal?

No	10 %	
Sí	90 %	

8. ¿Qué tan importante es para usted que su trabajo esté alineado con su legado y propósito personal?

Importante, pero no determinante o crucial	16 %	
Muy importante	84 %	
Poco importante	0 %	

9. ¿El trabajo profesional que desempeña actualmente está alineado con su legado y su propósito personal?

He aprendido a vivir y actuar con propósito en cualquier entorno o circunstancia	40 %	
Siento que está alineado	55 %	
Siento que no está alineado	5 %	

10. ¿Qué acción proactiva puede tomar para que su trabajo esté mejor alineado con su legado y propósito personal?

Cambiar de trabajo o carrera	22 %	
Crear iniciativas o proyectos organizacionales alineados con mi propósito	39 %	
Diseñar y ajustar mi trabajo para que esté mejor alineado con mi propósito	11 %	
Explorar y descubrir cómo mi trabajo apoya mi visión o me ayuda a lograr mi propósito	16 %	
Participar en iniciativas o proyectos organizacionales alineados con mi propósito	6 %	
Requerir que me asignen funciones o tareas mejor alineadas con mi propósito	6 %	

11. En general, ¿usted cree que en las organizaciones con un propósito corporativo auténtico e inspirador los colaboradores tienen mayor entusiasmo por su trabajo y mayor compromiso con la organización?

No	3 %	
Sí	97 %	

12. ¿La organización a la cual pertenece tiene un propósito corporativo definido?

No	15 %	
No lo sé	7 %	
Sí	78 %	

13. ¿Su propósito personal está alineado con el propósito de la organización?

No	8 %	
No lo sé	4 %	
Sí	88 %	

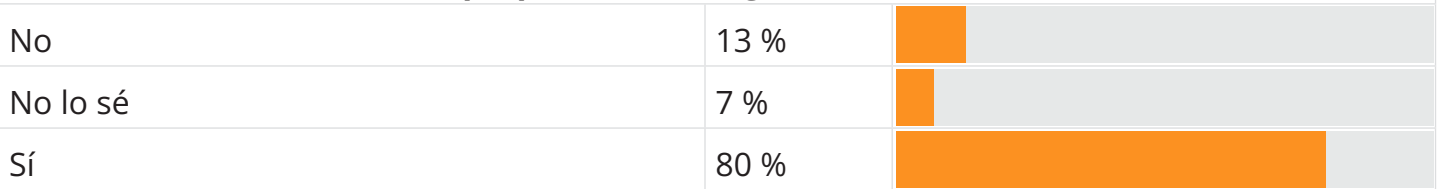
14. ¿Usted cree que el propósito corporativo de la organización es auténtico e inspirador?

No	8 %	
Sí	92 %	

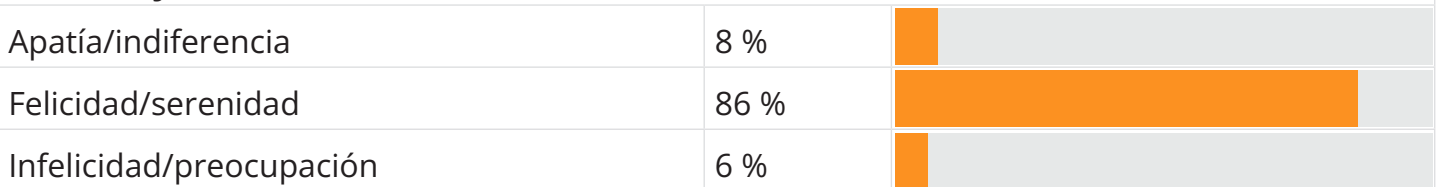
15. ¿Los líderes y directivos actúan de forma coherente con el propósito de la organización?

No	14 %	
No lo sé	5 %	
Sí	81 %	

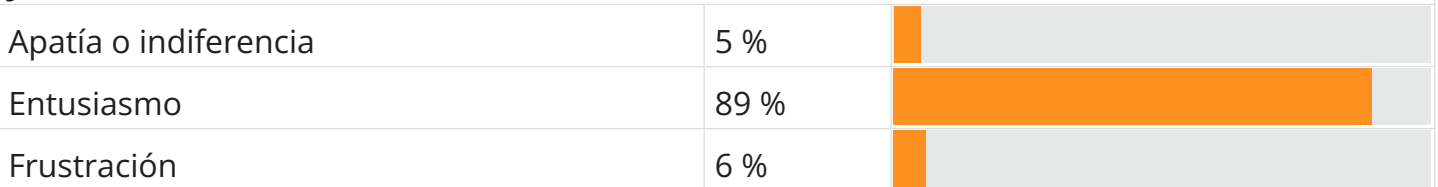
16. ¿Los líderes y directivos inspiran o motivan a los colaboradores a trabajar, actuar y tomar decisiones acordes al propósito de la organización?

No	13 %	
No lo sé	7 %	
Sí	80 %	

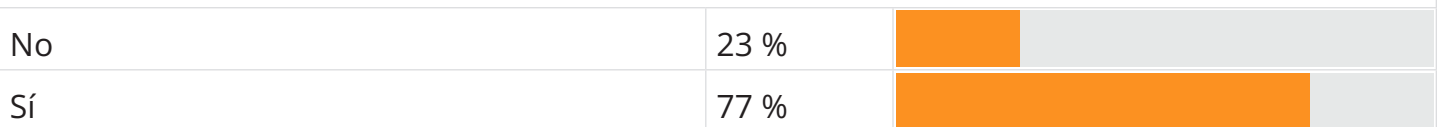
17. La mayoría de los días laborables, ¿qué siente al levantarse y recordar que tiene que ir a trabajar?

Apatía/indiferencia	8 %	
Felicidad/serenidad	86 %	
Infelicidad/preocupación	6 %	

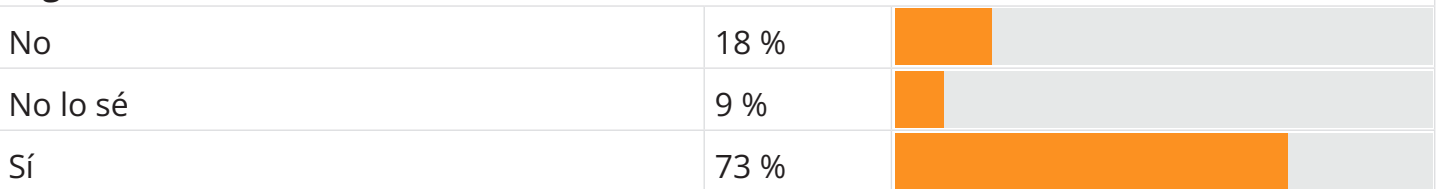
18. La mayoría de los días laborales, ¿qué siente por las tareas y proyectos durante la jornada?

Apatía o indiferencia	5 %	
Entusiasmo	89 %	
Frustración	6 %	

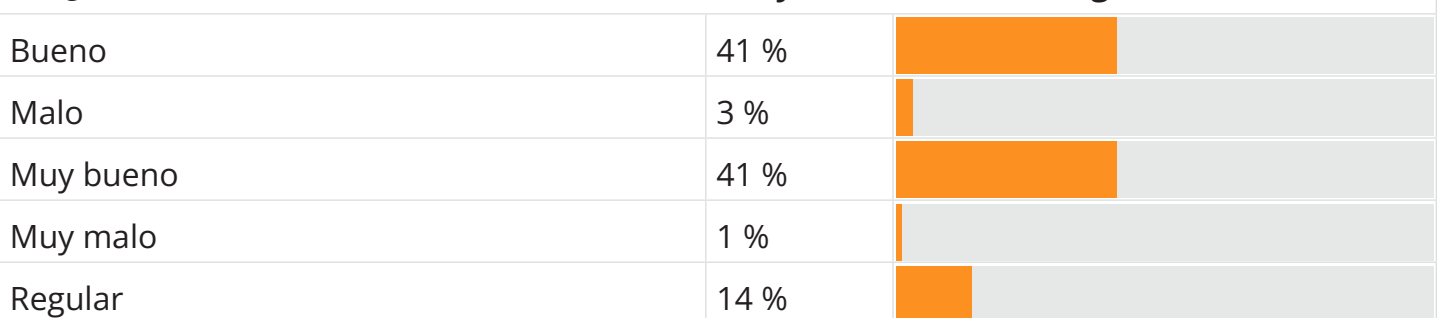
19. La mayoría de los días laborables, ¿siente confianza de que su jefe o junta directiva le proporcionará la dirección, apoyo o recursos que requiere para hacer su trabajo exitosamente?

No	23 %	
Sí	77 %	

20. ¿Siente que hay claridad, enfoque y sentido de propósito en los objetivos de la organización?

No	18 %	
No lo sé	9 %	
Sí	73 %	

21. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el clima y la cultura de su organización?

Bueno	41 %	
Malo	3 %	
Muy bueno	41 %	
Muy malo	1 %	
Regular	14 %	

22. ¿Cómo calificaría su nivel de *engagement* o compromiso con su trabajo y la organización?

Bueno	21 %	
Malo	1 %	
Muy bueno	76 %	
Muy malo	0 %	
Regular	2 %	

23. ¿Cuál es su principal meta o aspiración profesional?

Aprender nuevas habilidades de liderazgo	7 %	
Armonizar mi vida profesional y personal	27 %	
Ascender a una nueva posición de mayores responsabilidades	9 %	
Aumentar la eficiencia y productividad de mi departamento u organización	23 %	
Capacitarme en nuevos temas o actualizar conocimientos en mi área	11 %	
Emprender o incursionar en nuevas áreas de negocio	12 %	
Introducir o avanzar proyectos en mi departamento u organización	10 %	
Otra	1 %	

24. ¿Cuál es el recurso o habilidad más importante que necesita para lograr su meta en el equipo, departamento u organización?










Comunicación efectiva	8 %	
Mayor apoyo de la directiva o gerencia	11 %	
Mayor motivación del equipo	8 %	
Mayores inversiones financieras	4 %	
Mejor gestión del tiempo	16 %	
Optimización de costos y gastos	5 %	
Optimización de procesos	20 %	
Otro	3 %	
Planificación estratégica	15 %	
Transformación digital	10 %	

25. ¿De quién necesita más apoyo para cumplir su propósito profesional?

Coach o mentor	8 %	
Consultores externos	6 %	
Departamento de Recursos Humanos	5 %	
Familia o amistades	8 %	
Jefe directo	27 %	
Pareja	8 %	
Pares o compañeros de equipo	23 %	
Supervisados	15 %	

26. ¿En qué temas desea capacitarse?

Bienestar organizacional	4 %	
Calidad y productividad	4 %	
Coaching	4 %	
Comunicación efectiva	6 %	
Estrategia	7 %	
Finanzas	4 %	
Gestión efectiva del tiempo	5 %	
Gestión de equipos	4 %	
Gestión del cambio	4 %	
Gestión del cliente / Servicio al cliente	2 %	
Gestión de cobros	1 %	
Gestión de proyectos	3 %	
Gestión del riesgo	1 %	
Gestión de salud y riesgos laborales	1 %	
Inteligencia artificial y robotización de procesos	2 %	
Inteligencia emocional	4 %	
Innovación / Creatividad	4 %	
Liderazgo	6 %	
Mentoring	4 %	

Mercadeo	2 %	
Motivación de equipos	4 %	
Negociación y resolución de conflictos	4 %	
Promoción y ventas	2 %	
Reuniones productivas	3 %	
Resiliencia organizacional	4 %	
Técnicas de presentaciones	2 %	
Transformación cultural	4 %	
Transformación digital	5 %	

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Nuestro legado es la suma de nuestras acciones, la gran obra de nuestra vida, aquello por lo cual deseamos ser recordados y una influencia poderosa en los demás. Es un reflejo de nuestros valores, de lo que es importante para nosotros y de lo mejor de nosotros mismos. El propósito es lo que da sentido y coherencia a nuestra vida. Legado y propósito están vinculados: uno alimenta al otro y viceversa.

Tener un propósito personal definido nos brinda claridad, enfoque y coherencia, sobre todo en tiempos de incertidumbre, y nos permite alinear nuestras decisiones y acciones con nuestros sueños y objetivos. El propósito nos guía, energiza y entusiasma a dar lo mejor de nosotros mismos. Unido a la inteligencia emocional, el propósito nos hace más resilientes ante los obstáculos y adversidades.

Cuando el propósito personal —que incluye el propósito profesional— está alineado al del trabajo que se realiza, del equipo en el que se labora o de la organización a la cual se pertenece, es de esperarse que el desempeño de las personas, su compromiso con el equipo o la organización y sus niveles de satisfacción laboral sean mayores.

Ha sido grato ver que la mayoría de los ejecutivos y ejecutivas de República Dominicana que participaron en esta encuesta reconocen la importancia de tener un propósito personal, que su organización tenga un propósito y que su propósito esté alineado al de la organización. Más grato ha sido ver que muchos de ellos expresaron que tienen un propósito claro, que sus organizaciones tienen un propósito auténtico e inspirador y que ambos están alineados.

En sus comentarios acerca de por qué sienten que su propósito está alineado al de su organización, vimos actitudes personales, tales como:

- Alegría
- Automotivación
- Compromiso
- Deseo de aprender continuamente
- Deseo de compartir sus conocimientos con los demás
- Entusiasmo por los retos
- Espíritu de equipo y colaboración
- Gratitud
- Pasión por alcanzar logros
- Pasión por su trabajo
- Proactividad
- Sentido de contribución a algo más grande que ellos mismos
- Sentido de pertenencia

También vimos que sienten que en sus organizaciones hay:

- Alineamiento en todos los departamentos en torno al propósito organizacional
- Aprecio a los colaboradores por ser quienes son y por su contribución
- Buen clima organizacional.
- Estabilidad y seguridad laboral
- Falta de monotonía
- Habilidad de rectificar el curso
- Integración de los líderes
- Intención de que los colaboradores pertenezcan a la organización
- Liderazgo coherente y alineado con el propósito organizacional
- Líderes comprometidos con el propósito organizacional
- Líderes inspiradores
- Objetivos y estrategia claros y alineados con el propósito organizacional
- Planificación
- Reglas claras

Vimos también que hay organizaciones en las que las personas no sienten que existen esas condiciones óptimas, y que, por lo tanto, están enfrentando desafíos para realizar sus trabajos y sentirse felices o realizadas en sus organizaciones. Esperamos que los resultados de esta encuesta ayuden a estas personas, y a todas cuanto la lean, a:

- Reflexionar sobre sus valores y cómo influyen en su legado.
- Ser más intencionales con su legado, si aún no lo son.
- Actuar en consecuencia con su legado y rectificar el rumbo cuando sea necesario.
- Ponderar la importancia de tener un propósito personal definido.
- Inspirarse a tener y definir un propósito con base en sus valores personales y profesionales y el bien común, si aún no lo tienen.
- Inspirar a otros a tener y definir su propósito.
- Vivir según su propósito, alineando sus decisiones personales y profesionales al mismo.
- Dentro de lo posible, trabajar en organizaciones con un propósito auténtico e inspirador que resuene con el suyo.
- Buscar pertenecer y aportar a algo más grande que dé sentido a su vida: familia, amistad, organización, comunidad, causas nobles, naturaleza.

- Conocer el propósito de su organización.
- Ser coherente con el propósito de su organización. Ser buen ejemplo de esta coherencia para todos en la organización, sobre todo para las personas a quienes supervisan o que lideran.
- Guiarse del propósito de la organización en la toma de decisiones e imbuir de ese propósito a sus acciones y decisiones.
- Si la organización para la cual trabajan no tiene un propósito auténtico e inspirador, pueden realizar acciones proactivas como explorar cómo su trabajo puede ayudar a lograr su propósito, descubrir cómo su trabajo apoya su visión y crear iniciativas o participar en proyectos que le den sentido al trabajo que realiza.
- Infundir un sentido de propósito en sus equipos o supervisados, sobre todo en momentos de adversidad.
- Tener clara la visión, objetivos y estrategia de la organización o de los proyectos.
- Colaborar para que la visión, objetivos y estrategia de la organización sean claras para todos sus liderados o integrantes de sus equipos.
- Contribuir a la comunicación efectiva del legado, propósito, objetivos y estrategia de la organización.
- Contribuir generosa y conscientemente al clima de optimismo, alegría, positividad, armonía y colaboración de su equipo, departamento u organización.
- Ser honestos consigo mismos acerca de lo que necesitan aprender o desaprender profesional y personalmente.
- Aprender y capacitarse continua y proactivamente en su área profesional.
- Aprovechar los programas de capacitación de sus organizaciones.
- Solicitar las capacitaciones que ellos, sus equipos o la organización requieren para cumplir los objetivos y enfrentar los retos exitosamente.
- Ser mentores de otras personas en la organización para ayudarlas a ser la mejor versión de sí mismas y vivir con propósito.
- Considerar ser mentorizados por otros en la organización con miras a ser la mejor versión de sí mismos y vivir con propósito.
- Cuidar su salud física, mental y emocional y la de sus equipos. Pedir o buscar ayuda cuando la necesiten en estos tres ámbitos. Aprender a reconocer las señales del *burnout* incipiente en sí mismos y en los demás integrantes de sus equipos, y tomar las medidas para evitarlo.

Esperamos que los resultados de este informe inspiren a los líderes de las organizaciones a:

- Tener claro cuál es su legado organizacional y cómo influye en sus *stakeholders*.
- Tener o mantener un propósito auténtico e inspirador. Crear organizaciones de las cuales los colaboradores se sientan orgullosos de pertenecer.
- Ser coherentes con su legado y propósito.
- Velar por que los líderes sean coherentes con el legado y propósito de la organización, así como con los valores.
- Infundir el sentido de legado y propósito en las decisiones y acciones.
- Ayudar a los colaboradores a encontrar propósito en sus funciones, proyectos, acciones, decisiones y tareas.
- Abrir espacios y oportunidades para que las personas participen en o creen iniciativas o proyectos alineados con su propósito personal, que le den sentido a su trabajo.
- Dar participación a los equipos en la creación o diseño de la estrategia y objetivos tanto como sea posible.
- Tener una visión, objetivos y estrategia claros para todos en la organización, auxiliándose de consultores externos si fuese necesario.
- Comunicar de forma transparente y efectiva los objetivos y estrategias.
- Alinear a todos los departamentos con el propósito organizacional. Hacerles ver y entender cuál es su papel y contribución en el logro de los objetivos.
- Dar las herramientas, recursos y seguimiento apropiados para la consecución de los objetivos.
- Crear o mejorar sus programas de capacitación conforme a los objetivos que se desean cumplir o los retos nuevos que surgen, incluyendo programas de *mentoring* y *coaching*.
- Cuidar la salud física, mental y emocional de sus colaboradores. Ofrecer herramientas o recursos para estos fines.
- Tomar medidas para evitar el *burnout* de sus colaboradores y aprender a reconocer las señales del *burnout* incipiente en los integrantes de sus equipos para tomar las medidas para evitarlo.
- Crear las condiciones para que se desarrolle un clima de optimismo, alegría, positividad, armonía y colaboración de los equipos y departamentos de la organización.
- Expresar que valoran a sus colaboradores por ser quienes son y por sus contribuciones a la organización.
- Optimizar los procesos y la gestión del tiempo y capacitar en estos temas.

A las organizaciones que lo están haciendo bien, las exhortamos a seguir por este buen camino y deseamos que no pierdan el rumbo. Es importante medir los niveles de satisfacción de sus colaboradores y sondear si el propósito personal/profesional de sus ejecutivas y ejecutivos se mantiene alineado al de la organización. Esperamos que su propósito se mantenga acorde al bien común y tenga un impacto positivo en todos sus *stakeholders*: colaboradores, directivos, propietarios, accionistas, comunidades y países.



EL MAYOR DESAFÍO
DENTRO DE LAS
ORGANIZACIONES
ES PERMITIR QUE
CADA PERSONA
CONTRIBUYA CON SUS
TALENTOS Y PASIÓN
ÚNICOS PARA LOGRAR
EL PROPÓSITO DE LA
ORGANIZACIÓN.

STEPHEN COVEY



SOBRE INTRAS

Es la empresa líder en capacitación empresarial y desarrollo ejecutivo en la República Dominicana. Somos un aliado estratégico que colabora con organizaciones y profesionales en el logro de sus objetivos, con base en las mejores y más novedosas prácticas globales de formación. Para ello, contamos con una red global de más de 1,400 expertos, así como alianzas con firmas internacionales de consultoría y entidades académicas de primera línea. Asimismo, representamos a importantes institutos internacionales de capacitación para ejecutivos. Todos nuestros eventos y programas formativos están sustentados en la enseñanza de herramientas concretas con aplicabilidad inmediata, la utilización de metodologías probadas de alta efectividad, la selección de los más destacados expertos en cada disciplina y la oferta de los temas más vanguardistas y de mayor impacto en el mundo corporativo.

WWW.INTRAS.COM.DO