



# Segunda Medición de Propósito y Cultura en el trabajo

**PURPOSELY**



# Propósito

En el vasto paisaje de la existencia humana y empresarial, el concepto de "propósito" guía nuestras acciones y decisiones. ¿Por qué hacemos lo que hacemos? Esta pregunta, fundamental para comprender la esencia de nuestra labor diaria, ha sido descuidada durante tiempo, lo que ha llevado a una pérdida de dirección tanto a nivel individual como organizacional.

En esta segunda medición, exploraremos la importancia vital del propósito, ese motor que impulsa nuestras acciones y define nuestra contribución al mundo que nos rodea.

En un mundo obsesionado con el "qué" hacemos, desde roles laborales (obrero, pintor, abogado) hasta tareas diarias, hemos descuidado el "por qué", la fuerza subyacente que da significado a nuestras vidas y actividades.



**“El propósito corporativo es la principal ‘razón de ser’ de una empresa. El único objetivo subyacente de la organización unifica a todas las partes interesadas y encarna su función última en el contexto económico, social y ambiental más amplio”.**

# Autores del estudio



## Sharoni Rosenberg

Fundadora de la consultora Purposely, autora del libro “El propósito no era lo que yo creía”, creadora del PurposeDayy PurposeNights. Profesora PUC.

**PURPOSELY**

## Nicolás Morales

Co Fundador Trabajo con Sentido y Yourney





# Resultados Segunda medición de propósito y cultura en el trabajo



Esta investigación, iniciada en 2020, tiene como objetivo comprender las expectativas laborales de las personas y su relación con el propósito. Específicamente, busca abordar las siguientes preguntas:

- ¿Qué impacto tiene el trabajo en el bienestar general de las personas?
- ¿En qué medida perciben las personas que su trabajo contribuye a resolver problemas sociales o a construir un mundo mejor?
- ¿Cuáles son los factores más importantes considerados al elegir un lugar de trabajo o permanecer en él?
- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan las personas para experimentar un sentido de propósito en su trabajo?

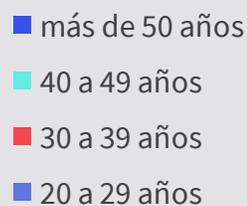
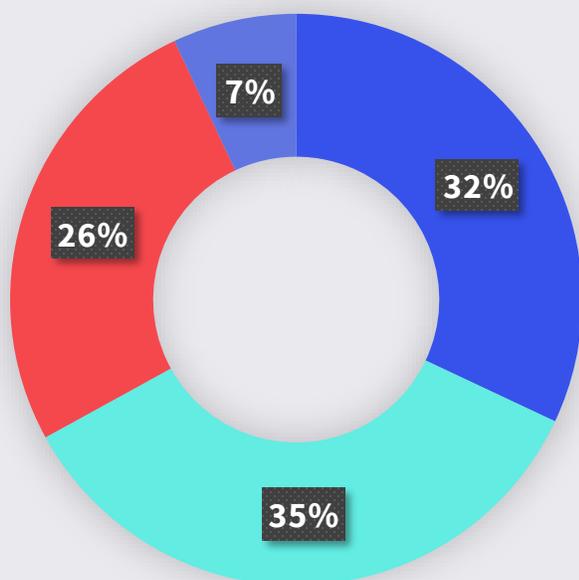
**Esta versión realizada en 2024, busca comparar los resultados obtenidos con la medición del año 2020.**



# Caracterización del estudio

- La información recopilada en este estudio se obtuvo a través de una encuesta en línea dirigida a individuos registrados en la base de datos de Trabajo con Sentido.
- La encuesta se llevó a cabo en marzo de 2024, atrayendo 698 respuestas provenientes de una variedad de industrias que abarcan más de 24 sectores distintos. De estos, el 75% estaban empleados en el momento de la encuesta.
- Se logró obtener una muestra diversa en términos de edad, industria y tamaño de la empresa.
- La distribución por edades de los encuestados fue la siguiente:

## Rango etario



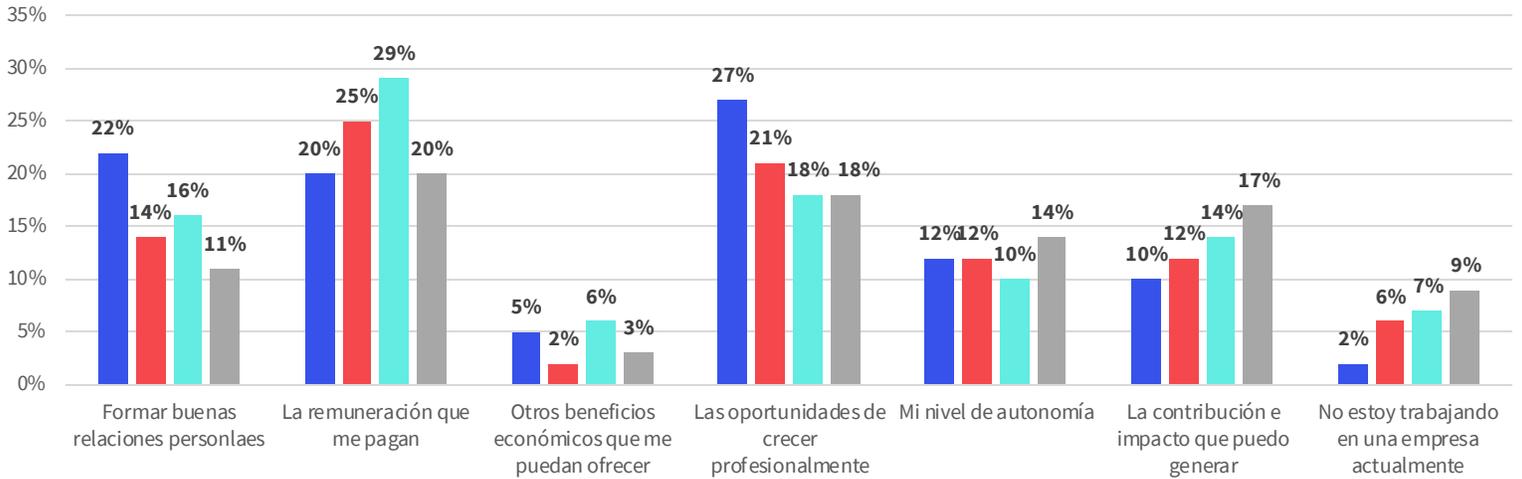
- La importancia de la remuneración aumenta en todos los grupos de edad, incrementándose entre 3 y 9 puntos porcentuales. El mayor aumento se observa en el grupo de 40 a 49 años, con un aumento del 9%.
- Paralelamente al aumento en la relevancia de la remuneración para la retención laboral, se observa una disminución en la importancia de contribuir o impactar con el trabajo.
- Estos datos ponen de manifiesto una realidad alineada con la teoría de Abraham Maslow, quien postulaba que cuando nuestras necesidades básicas no están cubiertas, tendemos a priorizarlas sobre las necesidades más elevadas.
- La incertidumbre social actual contrasta con los periodos de bonanza y estabilidad previos a la pandemia, reflejándose en estos datos: los trabajadores están priorizando sus ingresos por sobre la búsqueda de un propósito más profundo en su trabajo.

**Factores más  
influyentes al  
momento de  
decidir  
permanecer en  
el trabajo**

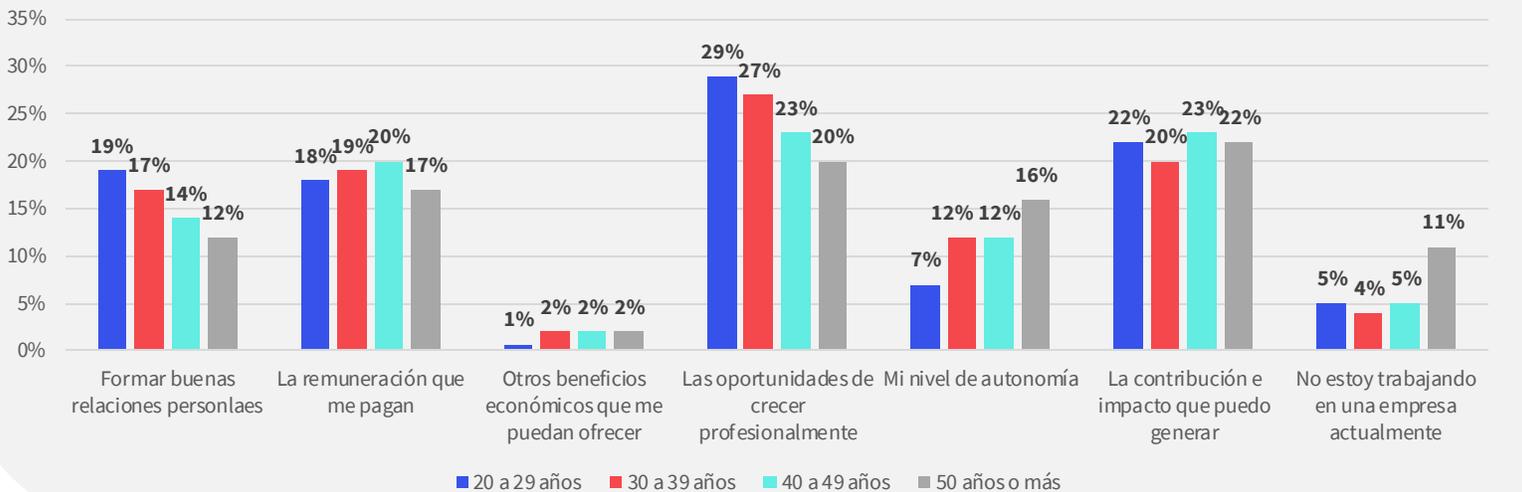


# Factores más influyentes para permanecer en el trabajo según rango etario

2024



2020



- Se observa que las necesidades de crecimiento profesional continúan siendo relevantes. En 2020, este factor era el más importante, aunque actualmente compite en importancia con el factor de remuneración.
- La importancia de los beneficios laborales se duplica, aunque sigue siendo relativamente baja. Esto podría explicarse por la priorización de una remuneración más alta por parte de los colaboradores.



"En el 2020 y ahora en el 2024, vemos que para las nuevas generaciones, especialmente entre los 20 y 29 años, las relaciones laborales son un aspecto crucial. Sin embargo, hoy en día, esto plantea un desafío mayor para las empresas en comparación con hace cuatro años. Precisamente este grupo etario es el que está demandando una mayor autonomía y la posibilidad de trabajar de forma remota más que nunca."



## ¿En qué medida estarías dispuesto a sacrificar parte de tu sueldo con un propósito que sea más coherente contigo?

# 16%

de las personas se mantiene firme en su decisión de no reducir su sueldo a cambio de obtener un mayor sentido de propósito en el trabajo.

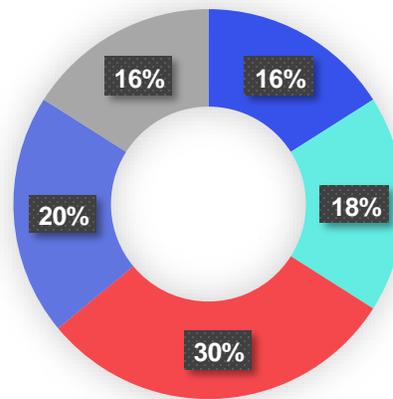


# 41%

de los encuestados estaría dispuesto a reducir su sueldo en un rango de entre el **10%** y el **15%**. Esta cifra marca una disminución desde el **50%** registrado en 2020.



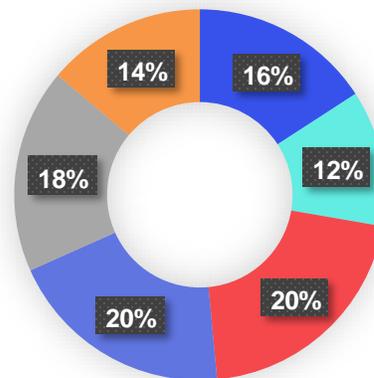
### 2024



- No estoy dispuesto a reducir mi sueldo por tener un trabajo con más propósito
- Podría reducir mi sueldo un 5%
- Reducirlo en 10%
- Reducirlo en 15%
- Reducirlo en 30%



### 2020

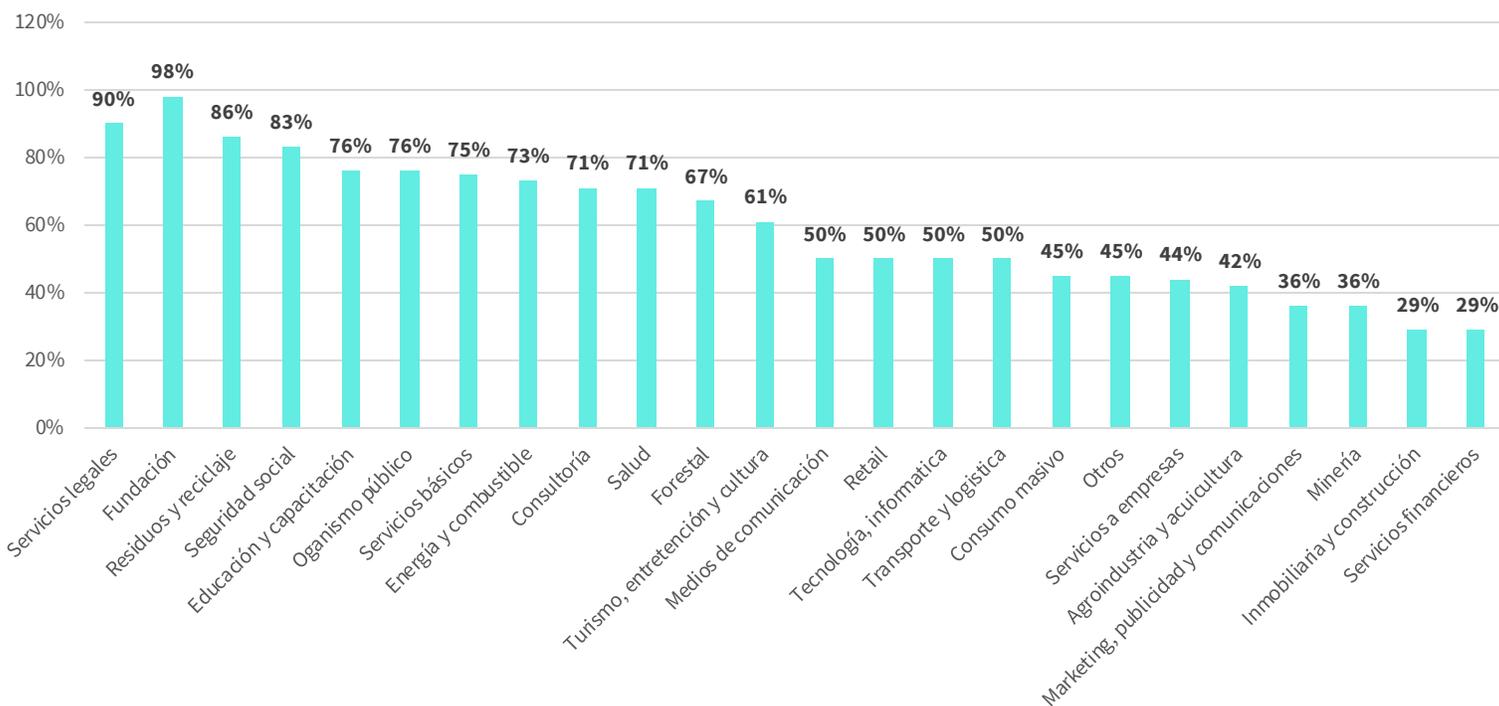


- No estoy dispuesto a reducir mi sueldo por tener un trabajo con más propósito
- Podría reducir mi sueldo un 5%
- Reducirlo en 10%
- Reducirlo en 15%
- Reducirlo en más de 30%





¿Sientes que el trabajo que haces hoy te permite aportar a la resolución de problemas de las sociedad o construir un mundo mejor?



Cuando se les pregunta si creen que su trabajo actual les brinda la oportunidad de contribuir a resolver problemas sociales o mejorar el mundo, el porcentaje se mantiene relativamente constante en un 63% en comparación con mediciones anteriores. Al analizar estos datos según el rango de edad, no se observan diferencias significativas.

Sin embargo, al examinar las respuestas según la industria a la que pertenecen los encuestados en 2024, se encuentran disparidades significativas. Las industrias con resultados más positivos incluyen el sector legal, el reciclaje y gestión de residuos, la seguridad social y el ámbito de las fundaciones. Por otro lado, las respuestas más negativas provienen de las industrias de servicios financieros, bienes raíces y construcción, minería, así como marketing y publicidad.



¿Sientes que el trabajo que haces hoy te permite aportar a la resolución de problemas de la sociedad o construir un mundo mejor?

2024

65%

Si

35%

No

2020

63%

Si

37%

No





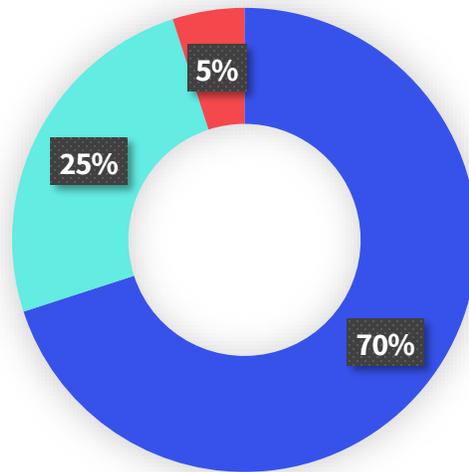
## ¿Cuánto crees que influye tu trabajo en tu bienestar general?



En cuanto a la influencia de su trabajo en su bienestar general, el **70%** de los encuestados afirmó que es significativa, ya que reconocen la estrecha relación entre su bienestar personal y laboral.

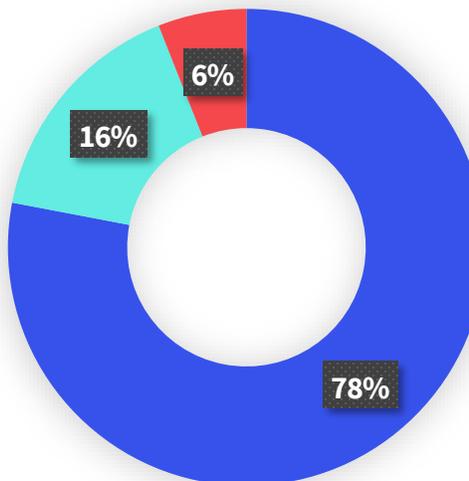
Sin embargo, al comparar este porcentaje con los datos obtenidos en la medición de 2020, se observa una disminución del **78%** al **70%**.

Según explica Rosenberg, esto se puede atribuir a una menor dependencia del teletrabajo y a la mayor flexibilidad laboral en general, factores que podrían estar afectando la percepción del impacto del trabajo en el bienestar personal.



### 2024

- Mucho, ya que mi bienestar personal y laboral están directamente relacionados.
- Parcialmente, ya que existen situaciones en mi trabajo que a veces inciden en mi sensación de bienestar general
- Poco, pues siento que puedo separar lo que me pasa en el trabajo de mi bienestar general



### 2020

- Mucho, ya que mi bienestar personal y laboral están directamente relacionados.
- Parcialmente, ya que existen situaciones en mi trabajo que a veces inciden en mi sensación de bienestar general
- Poco, pues siento que puedo separar lo que me pasa en el trabajo de mi bienestar general

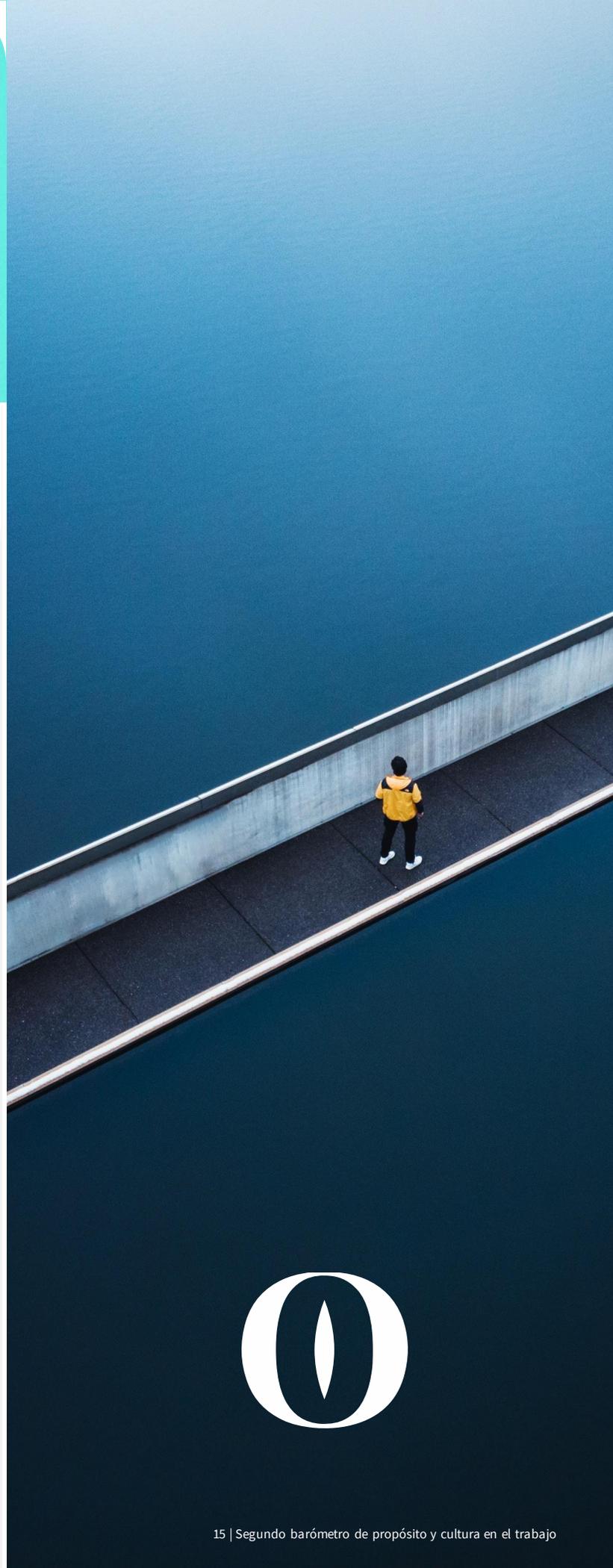


## ¿Cuáles crees que son las principales barreras para vivir tu propósito en el trabajo?

**\*Selecciona las 2 más relevantes**

Se investigaron las principales barreras que impiden vivir el propósito en el trabajo.

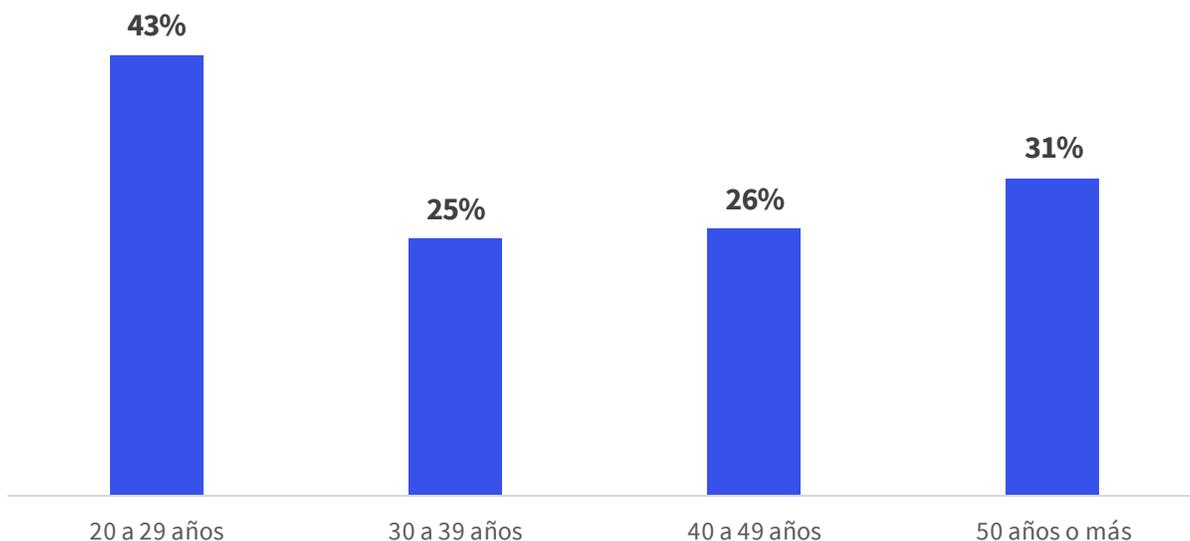
1. Como primera consideración, los encuestados destacaron que el propósito corporativo de la empresa no se alinea con sus valores e intereses personales. Esta barrera se reveló como especialmente relevante en el grupo de edad de 20 a 29 años.
2. Como segunda consideración, los encuestados señalaron que el liderazgo de la organización no les inspira. Perciben que el enfoque del liderazgo está más orientado a maximizar la utilidad que a fomentar un propósito significativo. Esta percepción se intensifica con el aumento de la edad





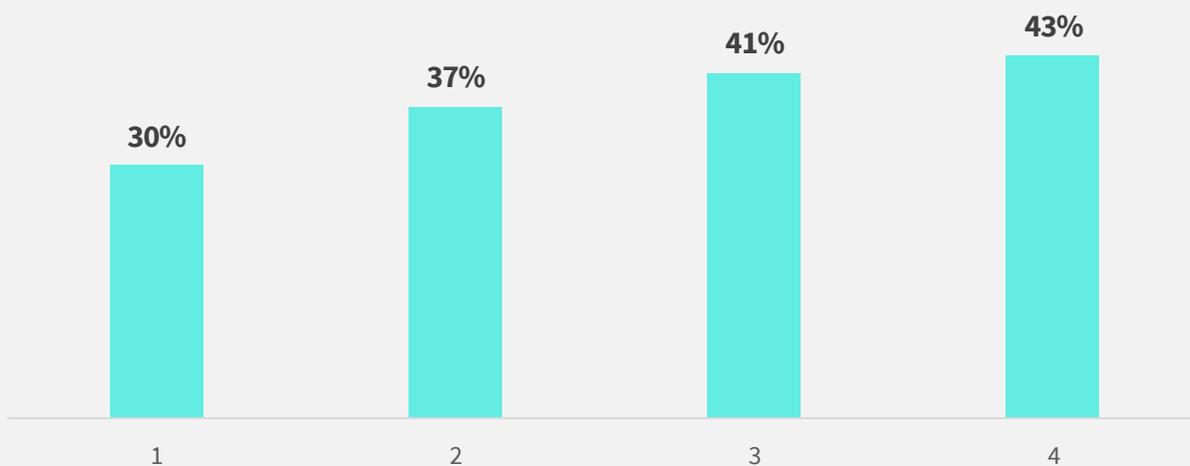
**El propósito corporativo de la empresa no es coherente con mis valores e intereses personales**

**Primera mención**



**El liderazgo de la organización no me inspira. Creo que no les interesa que la empresa tenga un propósito solo le preocupa maximizar la utilidad.**

**Segunda mención**





# Lo esencial de la medición 2024

Según Sharoni Rosenberg, este estudio revela una correlación precisa entre las necesidades económicas y el propósito en la vida. Cuando las necesidades económicas están satisfechas, aumenta la preocupación por encontrar un propósito significativo.

Por el contrario, cuando la estabilidad económica se ve amenazada o afectada, el propósito tiende a perder relevancia en nuestras prioridades.

Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar tanto las necesidades económicas como la búsqueda de significado y propósito en el trabajo y en la vida en general, como aspectos interdependientes que influyen en el bienestar holístico de las personas.

# Segunda Medición de Propósito y Cultura en el trabajo

Los resultados detallados se presentarán durante el PurposeDay el 8 de mayo, un evento diseñado para fortalecer el propósito en el ámbito empresarial.



**PURPOSELY**

