



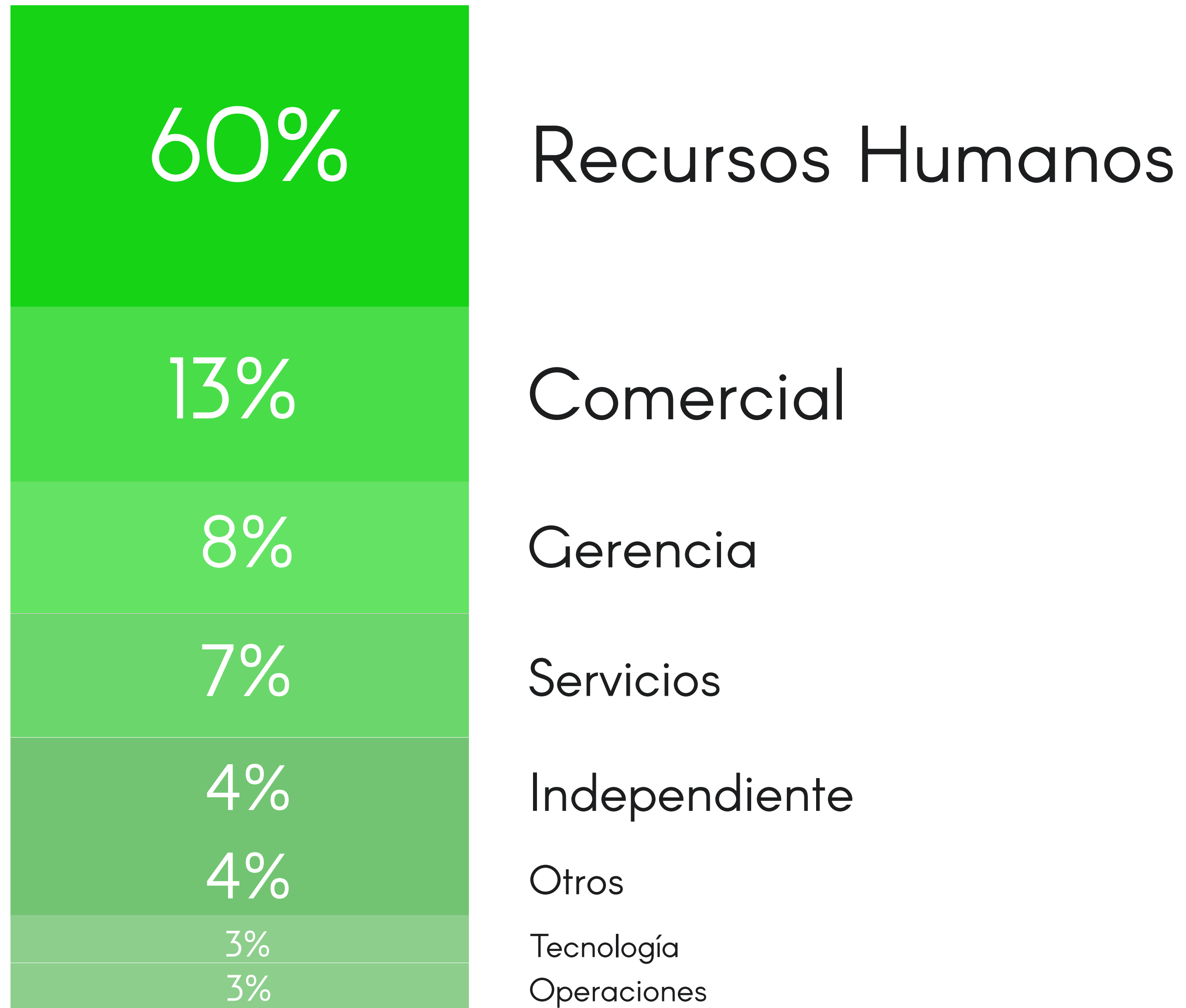
Investigación #9

# PROPÓSITO DE VIDA

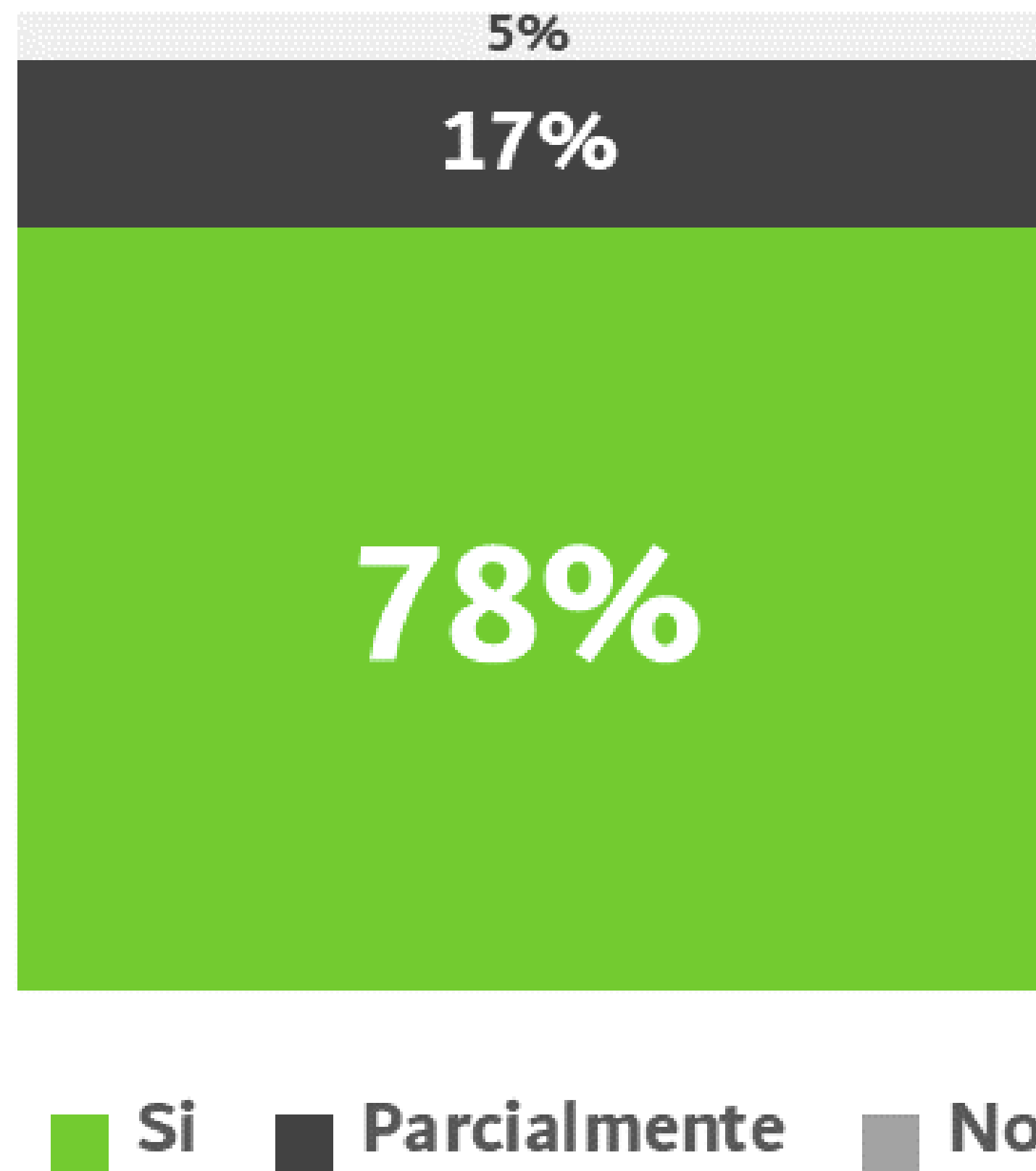
Tamaño de la muestra:  
102 organizaciones de Latinoamérica



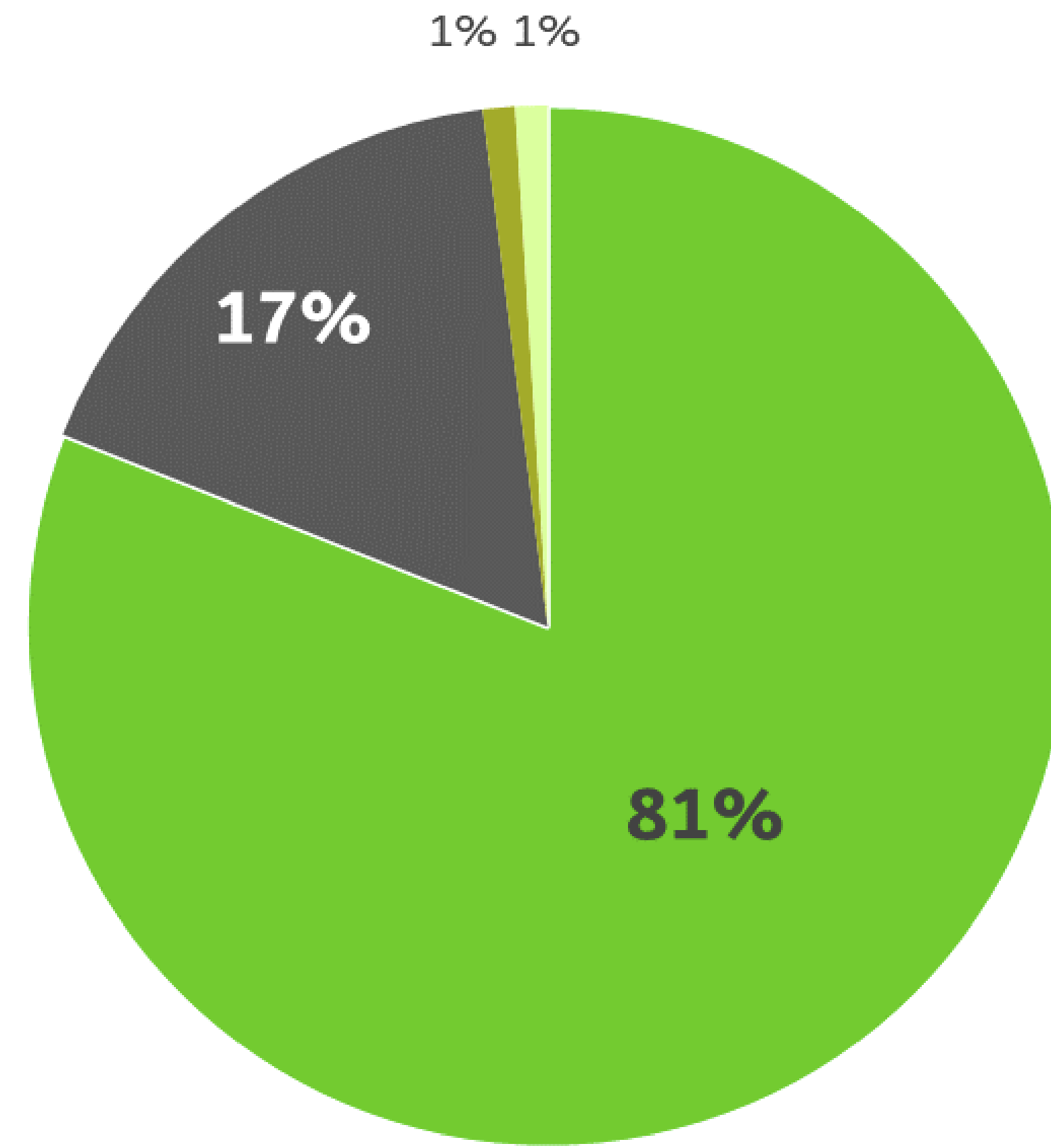
# ÁREA EN LA CUÁL SE DESEMPEÑA:



¿CONSIDERA QUE LA CLARIDAD DE LAS PERSONAS RESPECTO A SU **PROPÓSITO DE VIDA** TIENE RELACIÓN CON SU DESEMPEÑO?

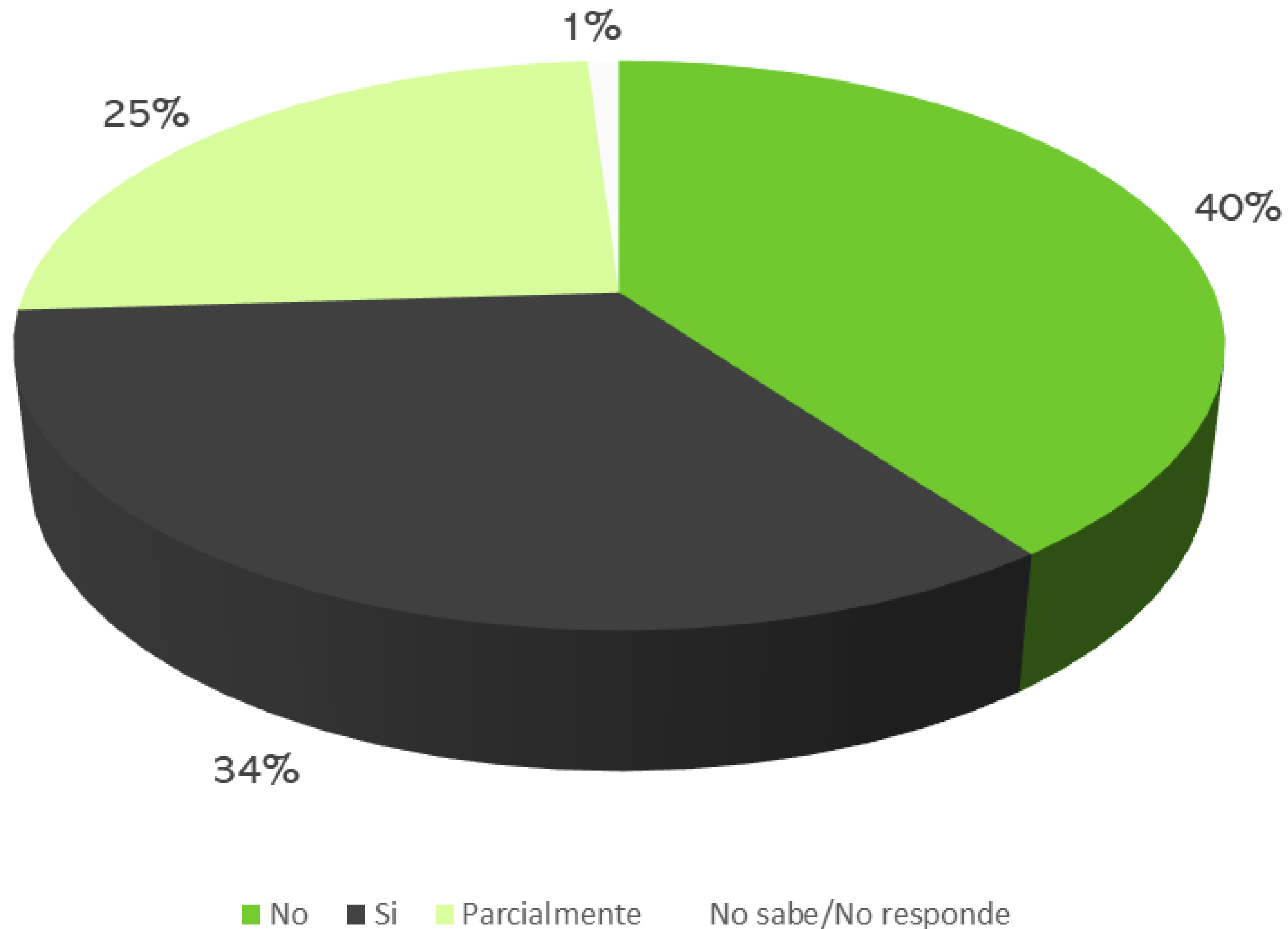


# ¿QUÉ TANTA RELACIÓN CONSIDERA USTED QUE HAY ENTRE LA CLARIDAD DE PROPÓSITO DE VIDA DE LAS PERSONAS Y SU NIVEL DE MOTIVACIÓN Y COMPROMISO?

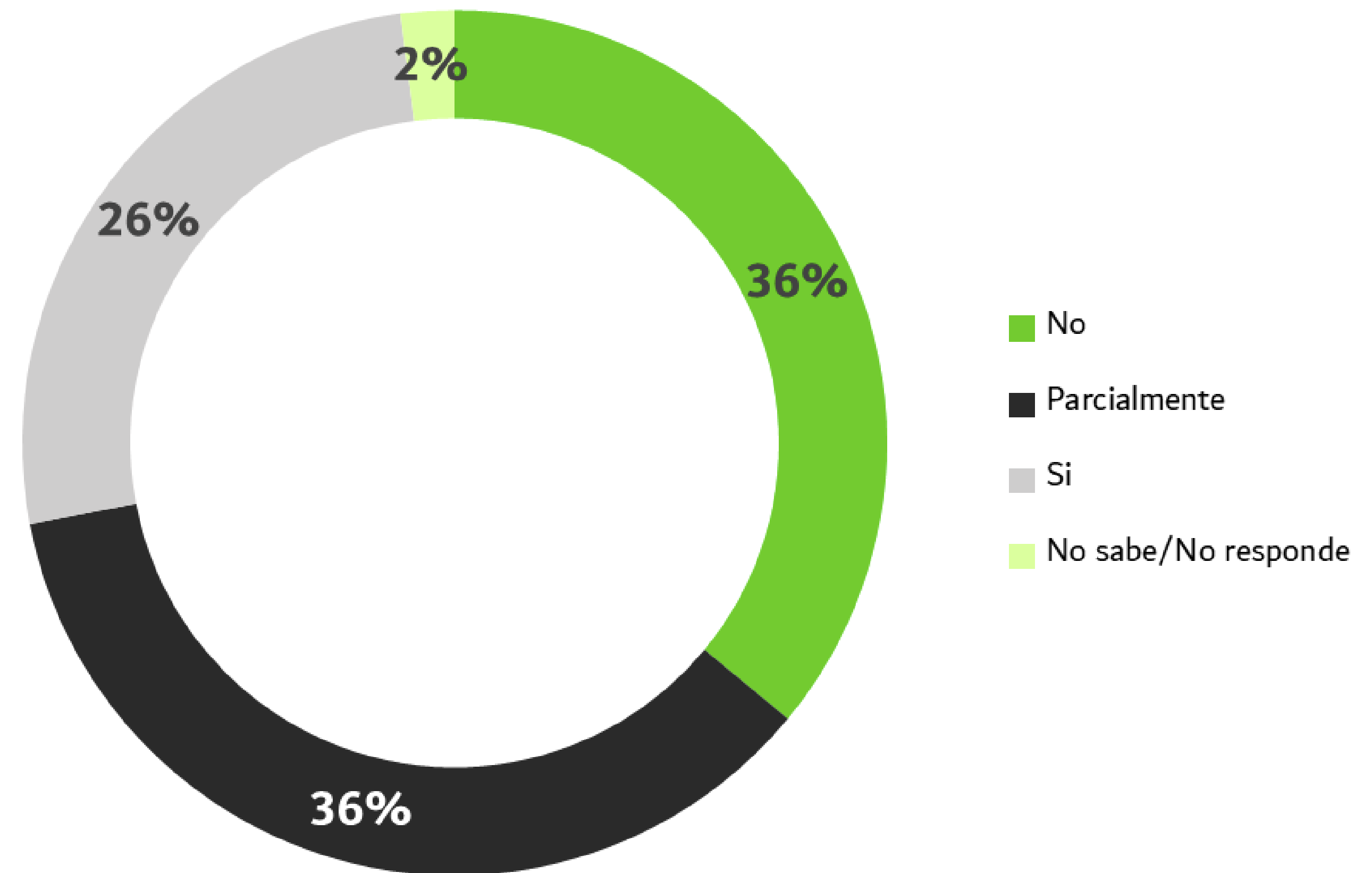


■ Alta relación ■ Alguna relación ■ Ninguna relación ■ No sabe/No responde

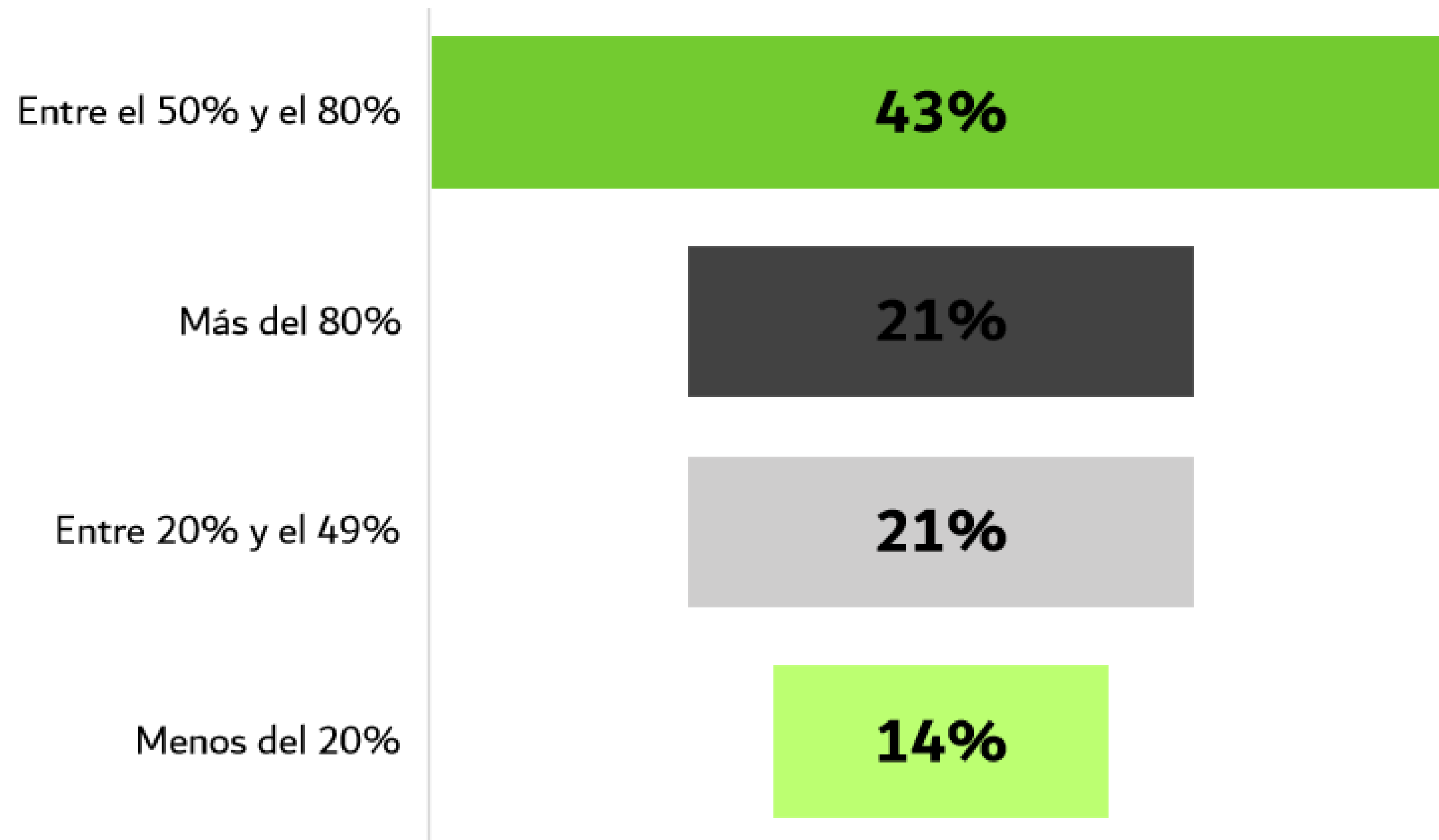
# ¿EN SU ORGANIZACIÓN TRABAJAN / HAN TRABAJADO TEMAS RELACIONADOS CON PROPÓSITO DE VIDA?



# ¿ES EL PROPÓSITO DE VIDA UNO DE LOS ELEMENTOS QUE EVALÚAN EN SU ORGANIZACIÓN AL MOMENTO DE SELECCIONAR / PROMOVER A UNA PERSONA?



# ¿QUÉ PORCENTAJE DE PERSONAS CONSIDERA QUE TIENEN UNA ALINEACIÓN ENTRE LO QUE HACEN EN LA ORGANIZACIÓN CON RESPECTO A SU PROPÓSITO DE VIDA?



# CONCLUSIONES

En las organizaciones, el propósito de vida se percibe como un factor con alta relevancia en la motivación y el desempeño de las personas.

A pesar de la importancia que tiene, el propósito de vida no es uno de los elementos que se evalúe y se trabaje al interior de la mayoría de las organizaciones.

Se considera, que cerca de la mitad de las personas vinculadas con una organización, tienen una alineación entre su rol y su propósito de vida.





Se realizó una encuesta a 102 organizaciones para saber sus percepciones acerca de temas relacionados con la claridad del Propósito de Vida.

Si quieres ser parte de THT Analytics inscríbete en:  
<https://contenido.tht.company/tht-analytics>

Todos los derechos reservados. THT - The Talent System - 2021