



EURO EMPLEO Asistencia Técnica al Programa:

"Acceso al empleo a través de la mejora de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras" EURO EMPLEO

ASISTENCIA TÉCNICA AL PROGRAMA “ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES LABORALES Y EL FOMENTO EMPRESARIAL EN HONDURAS” (EURO EMPLEO)

EuropeAid/140144/DH/SER/HN

PRODUCTO 4 b

Taller Anclas de Carrera

Número de la Actividad de Asistencia Técnica: MCP11

Septiembre 30 de 2020

Patricia Fuel

Proyecto implementado por:

IDOM  **inbas**



Contents

TALLER # 1	3
1. TITULO: ANCLAS DE CARRERA	3
1.1. DESCRIPCIÓN (Fundamentación Teórica)	3
Premisas	3
1.2. Sobre Anclas de carrera	4
1.3. Tipología de anclajes de carrera	6
1.4. Edgar Schein	10
2. DESARROLLO DEL TALLER	12
2.1. Objetivo	12
2.2. Guion (explicación, paso a paso del proceso)	12
2.2.1. Saludo y acuerdos	12
2.2.2. Premisas	12
2.2.3. Presentación	12
2.2.4. Encuadre	13
2.2.5. Tema central	15
2.2.6. Aplicación del cuestionario	16
2.2.7. Explicación de cada ancla de carrera	17
2.2.8. Resolver dudas sobre los resultados	18
2.2.9. Cierre de concepto anclas de carrera	19
2.3. Recursos (físicos, humanos, tecnológicos)	19
2.4. Público al que está dirigido	19
2.5. Perfil de la persona que dicta el taller	20
2.6. Duración	21
BIBLIOGRAFÍA	21
ANEXOS	23



TALLER # 1

1. TÍTULO: ANCLAS DE CARRERA

1.1. DESCRIPCIÓN Fundamentación Teórica

Premisas

Para desarrollar una actitud emprendedora, antes de pensar en una o en múltiples ideas de negocios, es importante pensar en nosotros mismos como empresa. Si tenemos conciencia de que la primera empresa a Gerenciar somos nosotros y si, logramos hacerlo exitosamente, será mucho más fácil trasladar herramientas y destrezas a la gerencia de una empresa que involucra, además de la nuestra, otras vidas. Para abordar una parte de este concepto de YO SOY EMPRESA, en este apartado se trabajará el tema de anclas de carrera como herramienta para orientar a las personas en su desarrollo de carrera y facilitar su identificación con el emprendimiento empresarial, bajo la premisa que no necesariamente el emprendimiento empresarial (iniciar una nueva empresa) es para todas las personas, ni le proporciona satisfacción a todo el mundo. Es importante tener en cuenta que, para sensibilizar en cultura emprendedora, la formación en emprendimiento en sus módulos iniciales, se centra en el SER humano, dejando para módulos avanzados las áreas funcionales de la empresa como las ventas, las finanzas o las operaciones productivas. Cuando se trabaja con jóvenes esto es aún más importante, pues antes de presionarlos a convertirse en empresarios, se busca ayudarlos a encontrarse con ellos mismos, se invita al autoconocimiento con el objetivo que la decisión de convertirse en empresario sea una decisión de vida, una convicción que con sus habilidades y competencias pueden y, en especial, desean ser empresarios. Esta mirada, hace que la decisión por el emprendimiento empresarial o por el empresarismo, llegue casi de forma natural y por convicción propia y que en el peor de los escenarios una persona que no se decida por



esta opción, logre incrementar su nivel de autoconocimiento y de empleabilidad a partir de las herramientas brindadas en el curso. El emprendimiento empresarial es una forma de proyectarse en el mundo del trabajo, y para estar al frente del timón y no a la deriva, es importante conocerse para tomar decisiones con información adecuada. De este modo el emprendimiento no es la última opción en la cual no hay decisión del individuo, no promovemos el emprendimiento que “toca por descarte”, sino el emprendimiento como opción deseable de trabajo y como decisión de un proyecto de vida.

1.2. Sobre Anclas de carrera

Una herramienta que puede contribuir a la toma de decisión sobre ser o no empresario, es el cuestionario de anclas de carrera desarrollado por el profesor de la MIT Sloan School of Management, Edgar Schein, quien “diseñó una estrategia de autoconocimiento que define la combinación de competencias, talentos, valores y motivaciones que cada uno percibe de sí mismo”¹. El ancla de carrera está relacionada con lo que le brinda satisfacción y felicidad a cada persona cuando se trata de desarrollar un trabajo, ya que le permite evaluar su perfil profesional, definiendo qué es más apropiado para ella de acuerdo a lo que le gusta hacer y cuáles son sus prioridades. El trabajo de investigación del programa de administración de empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano en Colombia, hace un buen resumen del marco teórico de Edgar Schein: El trabajo de Schein sobre las actitudes y conductas en el puesto de trabajo, puede ser aplicado para identificar valores y actitudes más proclives a la hora de emprender una empresa. De acuerdo con Schein (1978, 1982) las anclas de carrera corresponden a un auto-concepto ocupacional que un individuo elabora conforme a sus competencias cognitivas, técnicas y axiológicas. En la vida laboral, representa un

¹ <http://blog.jobandtalent.com/anclas-de-carrera/>



sendero que organiza conocimientos, habilidades y valores que ayudan a definir el tipo de trabajo que el individuo desea realizar, y frente al cual no renunciaría si tuviese que hacer una elección. Por lo tanto, Schein (1978, 1982) citado por (Marin, Cano, & Zeballos, 2010) expone que las personas tienen unas “anclas” que las direccionan en el desarrollo de su carrera profesional, y que en esencia representan dimensiones auto-percibidas significantes del ámbito de actividad en el cual la persona aspira laborar. Esta teoría supone que el individuo modela las expectativas personales en la planificación de su carrera laboral, por lo que existirán orientaciones hacia diferentes ámbitos, entre ellos el gerencial, el técnico, las actividades creativas, la búsqueda de la estabilidad o el emprendimiento. Es importante destacar que de acuerdo con Schein, el concepto de ancla de carrera es más amplio en su definición que el concepto de valoración del trabajo o motivación para trabajar. Siendo el resultado de la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo, pone mayor énfasis en la evolución, el desarrollo y el descubrimiento a través de la experiencia real. Por consiguiente, si el individuo ingresa en un ambiente cuyas condiciones no satisfacen las expectativas y necesidades particulares, muy seguramente continuará en la búsqueda de aquello que finalmente represente para él su anclaje laboral, ya que deseará y valorará desempeñarse en aquel campo en el cual pueda fortalecer permanentemente sus habilidades. Schein (1978, 1982) citado por (Marin, Cano, & Zeballos, 2010). Un ancla de carrera tiene tres (3) componentes: 1. Las capacidades y habilidades auto percibidas 2. Las motivaciones y necesidades auto percibidas y 3. Las actitudes y valores auto percibidos. Siguiendo con Schein, hay que anotar además que las anclas de carrera solo se pueden descubrir a lo largo de varios años durante la carrera laboral, pues solo hasta que el individuo encuentra una variedad de situaciones o experiencias de la vida real, puede saber cómo interactuarán verdaderamente las habilidades, motivaciones y valores propios y cómo se amoldarán a las opciones laborales disponibles, debido a que éstas se definen cuando los individuos se ven



enfrentados a tomar decisiones. Según este autor, las capacidades, motivaciones y valores son percibidos por los individuos en su vida laboral de acuerdo con 1) los éxitos o fracasos que hayan tenido, 2) las necesidades que ellos hayan presentado y 3) sus reacciones frente a normas encontradas. (Marin, Cano, & Zeballos, 2010). Este punto es relevante a la hora de trabajar con personas demasiado jóvenes o sin experiencia laboral y/o en la toma de decisiones.

1.3. Tipología de anclajes de carrera

De acuerdo con la metodología desarrollada por Schein (1982), el autor encontró en su estudio que es posible clasificar las anclas de carrera en cinco (5) categorías, de las cuales una es dominante en el individuo, es decir, posiblemente las personas cuentan con más de un tipo de anclaje, pero habrá uno más importante, y éste se convertirá en un elemento útil para la planificación y desarrollo de su carrera profesional. Los tipos de ancla son:

Ancla técnica o funcional: El individuo en este tipo de anclaje aumentará la habilidad en su campo de actuación y su interés se concentrará más en el contenido del trabajo.

Ancla gerencial o directiva: El individuo aquí tendrá como meta única la gerencia per se, y considerará los cargos técnicos como etapas intermedias que lo guíen hacia la gerencia general.

Ancla de seguridad: En esta dimensión el individuo preferirá aquellos empleos que le ofrezcan estabilidad y permanencia en la organización.

Ancla de creatividad/emprendimiento: En esta categoría se encuentran aquellas personas que experimentan como fuerza impulsora e irrenunciable, la necesidad de inventar, desarrollar, o formar algo por su cuenta, independientemente de que se logre el éxito.

Ancla de autonomía: El individuo en esta perspectiva, buscará desarrollarse laboralmente en cargos que le permitan una máxima libertad respecto de las restricciones organizacionales, optando por



anclajes donde goce de mayor independencia. Schein (1978, 1982) expone su hipótesis, que las anclas de carrera permanecen estables a lo largo de la vida laboral, y aunque posiblemente las personas cambien algunos pensamientos y actitudes, la esencia (eso que un individuo no cambiaría cuando se enfrente a una decisión), muy seguramente permanecerá igual. Por ejemplo, en su estudio, Schein (1978) demostró que los individuos que evidencian un ancla gerencial, después de 12 años, ésta permaneció igual o incluso más fuerte. De acuerdo con Schein (1978, 1982), aunque los cinco (5) tipos de ancla de carrera son los más representativos, empero, pueden existir otros más según las características de las carreras u ocupaciones. En un estudio posterior (Schein, 1996), encontró que además los individuos se orientan hacia otros tres (3) anclajes. Su investigación aplicada a un amplio rango de ocupaciones, reveló las anclas de: 1) servicio o dedicación a una causa, 2) desafío exclusivamente, y 3) estilo de vida. Independiente de la clasificación, lo importante es que el concepto incluye, además de las motivaciones y los valores auto-percibidos, las capacidades descubiertas una vez se ha tenido experiencia –pues el aula de clases es muy diferente al campo laboral–. A continuación, se describen las últimas tres (3) anclas: **Ancla de Servicio/Dedicación a una causa:** Si el sentido de servicio o de dedicación a una causa constituye su ancla de carrera, su interés básico radicará en el logro de una meta que impacte de manera directa a un grupo social específico. Lo anterior se refleja, en la búsqueda por un valor altamente estimable para usted, sea éste hacer del mundo un lugar mejor donde vivir, mejorar la convivencia entre las personas, o ayudar a otros, como ocurre en las profesiones asistenciales y en cierto modo, en la enseñanza. Si esa es su ancla de carrera, usted buscará aquellas oportunidades que le permitan continuar trabajando en y para su causa, aunque ello implique cambiar de empleo o de organización. No aceptará un trabajo en una organización que sea indiferente u hostil a sus valores y rechazará una promoción o transferencia a menos que le permita continuar trabajando en su causa.



Ancla de desafío/reto: Si el reto, en sí y de por sí, es su ancla de carrera, su interés básico radicará en resolver problemas aparentemente insolventables, competir con oponentes difíciles y ganar, y remontar obstáculos casi insalvables. El proceso que lleva al triunfo es algo esencial para usted, más, incluso, que cualquier habilidad o especialidad en particular. Para algunos individuos, esto asume la significación de una competición interpersonal; por ejemplo: un vendedor puede percibir cada contacto con un cliente potencial como una contienda que hay que ganar. La novedad, la variedad y el reto se convierten en fines en sí mismos, y si algo se percibe como fácil resulta aburrido.

Estilo de vida: Si su ancla de carrera es un estilo de vida integrado, su preocupación básica consistirá en integrar y armonizar los principales aspectos de su vida, sus diferentes intereses vitales. No quiere ni que los asuntos familiares, ni los profesionales, lleguen a dominar su vida. Lo que desea es elegir un trabajo o una organización que le permita mantener un balance, y se resistirá a aquellas promociones o transferencias que pongan en peligro ese estado de equilibrio. Usted siente que su sentido de identidad está más enraizado en la forma como vive la totalidad de su existencia, en su propio posicionamiento y en el modo como se desarrolla personalmente, que en cualquier puesto, trabajo u organización en particular.

En la vida práctica el individuo se ve enfrentado realmente a definir sus expectativas de vida, según lo que haya percibido de sí mismo en su experiencia. Antes de que un individuo descubra su ancla de carrera, la experiencia puede traducirse en 3, 4, 5, 8 o más años de trabajo y determinarán la siguiente etapa de la carrera, donde se debe presentar la estabilización, para lo cual es necesario conocer el tipo de ancla al que un individuo pertenece (Schein, 1982). Según lo expuesto, el planteamiento de Schein (1978, 1982) resulta útil entonces para tres (3) agentes, a saber: 1) las personas en particular, 2) las empresas en general y 3) las instituciones de educación superior.



En cuanto al primer grupo de interés, las personas podrán identificar su ancla de carrera más fácilmente y proyectar su vida laboral de manera satisfactoria, de acuerdo con la oferta ocupacional de las empresas.

En segundo lugar, considerando que las empresas plantean sus valores y lineamientos, y las personas deciden si se adaptan o no a éstos, el análisis de anclas de carrera se vuelve útil pues puede coadyuvar en la solución de problemas, como por ejemplo el ausentismo y la rotación de personal. Del mismo modo, facilita la identificación del tipo de personas que tienen el perfil para ascender y ocupar cargos gerenciales dentro de la organización. También puede contribuir al desarrollo de carrera de los individuos en la organización.

Finalmente, las anclas de carreras son útiles para las instituciones de educación superior, toda vez que pueden enfocar sus procesos de enseñanza-aprendizaje acorde con las características de los estudiantes, de manera que se fortalezcan las capacidades de éstos teniendo en cuenta sus valores y creencias. Asimismo, se puede garantizar la integralidad del currículo. (Marín, Cano, & Zeballos, 2010).

En la práctica, se ha encontrado que, al público, al que se ha socializado esta investigación, el concepto de anclas de carrera es desconocido, novedoso, fácil de entender, coherente con la experiencia de los individuos y percibido como útil para aplicar a quienes tienen colaboradores en su empresa.

Por lo tanto, las aplicaciones principales para el emprendimiento empresarial estarán centradas en dos (2) aplicaciones: el emprendedor/empresario mismo para su auto conocimiento, preferiblemente antes de emprender o una vez iniciada la empresa para contar con una herramienta que le ayude a identificar a las personas más aptas o mejor, más alineadas desde sus auto percepciones para trabajar en su empresa de reciente creación y además, una vez vinculadas a su



empresa, esta herramienta le facilite el desarrollo de las personas, con miras a enriquecer su perspectiva del factor humano en la organización.

1.4. Edgar Schein

Schein recibió su doctorado en Psicología Social por la Universidad de Harvard en 1952, trabajó en el Instituto Walter Reed de Investigación durante cuatro (4) años y luego se unió a MIT donde enseñó hasta 2005. Ha publicado extensamente en Psicología Organizacional, 3ª ed. (1980), Proceso de Consulta Revisited (1999), La Dinámica de la Carrera (Career Anchor, 4ª ed Con John Van Maanen, 2013.), Textos de cultura organizacional (Organizational Culture and Leadership, 4th Ed., 2010; The Corporate Culture Survival Guide, 2d Ed., 2009), y Los Análisis del Milagro Económico de Singapur (Strategic Pragmatism, 1996), y "DEC is Dead: Long Live DEC: The lasting legacy of Digital Equipment Corporation" (2003). Él sigue consultando, y recientemente ha publicado un libro sobre la teoría y la práctica de dar y recibir ayuda (Helping, 2009) y un libro sobre investigación general (Humble Inquiry, 2013). Él es el destinatario de 2009 del Premio Distinguido Académico-Profesional de la Academia de Administración, y en 2012 recibió el Premio a la vida de la vida de la Asociación Internacional de Liderazgo².

En la investigación original de Schein, desde mediados de 1970, identificó cinco (5) posibles construcciones de anclaje de carrera profesional: (1) la autonomía / independencia, (2) la seguridad / estabilidad, (3) competencia técnica-funcional, (4) capacidad de gestión en general, y (5) creatividad empresarial. Los estudios de seguimiento en la década de 1980 identificaron tres (3)

²Tomado de <http://www.cultureuniversity.com/corporate-culture-summary/> consultado el 22 de diciembre de 2014



EURO EMPLEO Asistencia Técnica al Programa:

"Acceso al empleo a través de la mejora de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras" EURO EMPLEO

construcciones adicionales: (6) El servicio o dedicación a una causa, (7) desafío puro, y (8) estilo de vida.

Un estudio de 2008 distingue entre el espíritu empresarial y la creatividad para formar nueve (9) posibles construcciones (Danziger, Rachman-Moore, & Valency, 2008). Sin embargo, se considera que es importante mayor validación técnica para este nuevo descubrimiento y por ende el cuestionario aquí utilizado es el original del profesor Schein, el cual considera ocho (8) anclas de carrera.



2. DESARROLLO DEL TALLER

2.1. Objetivo

Tomar conciencia de cuáles son las motivaciones y valores que tiene cada uno en el mundo del trabajo, y con base en los resultados, contribuir a la toma de decisiones de ser o no empresario.

2.2. Guion (explicación, paso a paso del proceso)

Es importante tener en cuenta que el siguiente guion es una orientación para el facilitador, pero no debe convertirse en una camisa de fuerza y podrá ajustarse de acuerdo a las reacciones del público al que está dirigido.

2.2.1. Saludo y acuerdos

Se inicia con saludo por parte del facilitador y los acuerdos o normas para desarrollar el curso. El facilitador de acuerdo a su estilo, puede omitir o agregar asuntos a los indicados en la diapositiva 0.

Tiempo aproximado 3 minutos.

2.2.2. Premisas

Se explican las premisas bajo las cuales se imparte el curso:

- Este curso busca formar emprendedores antes que empresarios
- La primera empresa SOY YO
- Empezar empresarialmente debe ser una decisión
- Para tomar tal decisión se requiere información (autoconocimiento)

Tiempo aproximado 10 minutos.

2.2.3. Presentación



Plan A

Se hace la presentación de los alumnos (esto se hace siempre que el grupo no sea demasiado numeroso, más de 35). En lo posible, se recomienda que todos los docentes estén presentes en la primera sesión del curso para que entiendan qué tipo de personas están inscritas y esta información previa les permita hacer ajustes al contenido del tema que cada uno impartirá. También es recomendable que, desde la primera sesión, los participantes conozcan a los docentes que les estarán acompañando y sus perfiles para despertar mayor interés. Si entre los objetivos del curso está el generar redes entre los asistentes y de acuerdo al manejo del tiempo y a los perfiles de los asistentes, la presentación de los alumnos se puede hacer de forma creativa, por ejemplo, se les pide que se hagan en parejas y durante tres (3) minutos conversen entre ellos. Luego cada integrante de cada pareja debe presentarse no a sí mismo, sino a su compañero. Esto promueve el networking y se puede explicar que es uno de los conceptos principales que hoy en día se manejan en emprendimiento.

Por último, se hace la presentación del facilitador.

Tiempo total para la presentación del facilitador y alumnos: 20 minutos.

2.2.4. Encuadre

Antes de iniciar el contenido central, que son las anclas de carrera y su aplicación al emprendimiento, es importante verificar al inicio de la sesión la concepción que se tiene sobre el emprendimiento y qué significa ser emprendedor. Se plantea la siguiente pregunta a la vez que el facilitador levanta su mano. ¿Por favor levanten la mano quienes de ustedes son emprendedores? Si pocos o ninguno responde afirmativamente, el facilitador pregunta con énfasis--- ¿estaré en el lugar equivocado? Si pocas manos se levantan es posible que haya confusión del término



emprendedor con empresario, por lo que se requiere de la habilidad del facilitador para chequear qué entienden los alumnos por emprendimiento y revisar las distintas concepciones. De acuerdo a esta verificación, debe hacer claridad en lo que se entiende por emprendimiento más allá del empresarismo. Tiempo: de 5 a 10 minutos, según deba retomar el concepto de emprendimiento o no.

Plan B

Si el grupo es de menos de 20 personas y si el módulo es el primero, sería pertinente tener más información sobre los participantes que sea de utilidad, no solo para el facilitador de este módulo, sino para los facilitadores que le siguen. Se plantea entonces el siguiente ejercicio:

Ejercicio: Se explica la importancia de conocerse unos a otros para generar buena sinergia en el aprendizaje, pero que dicho conocimiento no se limite a la información típica de una presentación (Nombre, carrera, etc.), sino que se pueda conocer algo más profundo de cada uno. Como introducción al tema de anclas de carrera, aunque sin mencionar aún en qué consiste el concepto, se debe conducir a que los participantes plasmen en una (1) hoja de papel las respuestas individuales a las siguientes preguntas relacionándolas con lo que proyectan de su vida laboral:

- ¿Cuáles son mis talentos, aptitudes y áreas de competencia?
- ¿Cuáles son mis debilidades y fortalezas?
- ¿Cuáles son mis motivaciones, necesidades y metas principales de vida?
- ¿Qué es lo que quiero y no quiero, por qué nunca lo he querido o por qué ya no lo quiero?

Se le entrega a cada participante una (1) hoja de papel y crayones y se les invita a que plasmen creativamente lo que será su vida profesional dentro de cinco (5) años, teniendo en cuenta sus respuestas a las preguntas de arriba.



Se deja un tiempo prudente para que realicen el dibujo. 15-20 minutos.

Socialización: Una vez todos han finalizado se invita a que cada uno diga su nombre y explique su dibujo. Esta actividad, además de permitir la presentación del grupo es una oportunidad para identificar las percepciones, actitudes y motivaciones que tiene cada participante frente al mundo del trabajo y frente al emprendimiento en particular. En este espacio es importante que el facilitador controle el tiempo de intervención de cada participante y que formule preguntas con los participantes más tímidos. 25-30 minutos.

- ¿Dónde se ve usted en los próximos cinco (5) años?
- ¿Estará en el mismo lugar donde está ahora, con sus actuales niveles de ingresos, o menos, tal vez haciendo la misma actividad para generar ingresos, en la misma casa, con el mismo automóvil?
- ¿Está usted ahora con el mismo nivel de ingresos que tenía hace tres (3) años o incluso menos?

Solamente Ud. sabe la respuesta. ¿Por qué le hago esas preguntas? No tengo la habilidad de predecir el futuro, pero sí sé que las personas que sigan haciendo lo mismo que han estado haciendo, jamás van a obtener diferentes resultados. Por ejemplo, si Ud. quisiera obtener mayores ingresos a los que Ud. tiene ahora, entonces debe hacer cosas diferentes a las que está haciendo actualmente. Albert Einstein dijo: "La definición de demencia es esperar resultados diferentes y continuar haciendo exactamente lo mismo". Si Ud. desea cambiar su vida, a partir del día de hoy, tener un mejor lugar donde vivir, un mejor automóvil, un mejor lugar de trabajo...

2.2.5. Tema central



Se brinda explicación de lo que es el ancla de carrera teniendo en cuenta los fundamentos teóricos y explicando la importancia que tiene esta herramienta para la vida y su aplicación con la decisión de convertirse en empresario. Diapositiva 1.

Tiempo aproximado 10 minutos.

Se exponen los ocho (8) tipos de anclas de carrera y se introduce para seguidamente desagregar cada tipo de ancla. Diapositiva 2.

Tiempo aproximado 2 minutos.

2.2.6. Aplicación del cuestionario

Se debe procurar porque tengan tiempo suficiente para responder de manera individual al formulario.

El facilitador debe estar atento a que se haya entendido la forma correcta de responderlo y estar disponible para resolver cualquier duda al respecto. Especialmente pueden surgir dudas a la hora de asignar los números para cada respuesta y al final para sumar los puntajes en cada tipo de ancla.

Se explica que el cuestionario utiliza la siguiente escala para definir el grado de veracidad de cada una de las siguientes 40 frases y se debe apuntar el número con el que se esté de acuerdo en el espacio situado delante de cada frase: ³

1 = Nunca es verdad

2 = Muy raramente es verdad

3 = Raramente es verdad

4 = Frecuentemente es verdad

³ Tomado de <http://bookideasblog.com/descubre-el-ancla-de-tu-carrera-profesional-jose-medina-dirige-tu-carrera-no-dejes-que-otros-decidan-por-ti/> consultado el 22 de diciembre de 2014



5 = Muy frecuentemente es verdad

6 = Siempre es verdad

Una vez asignado un número a cada frase, se debe repasar las respuestas e identificar las frases a las cuales se les dio la máxima puntuación. Luego, elegir sólo las TRES (3) respuestas que para el participante tengan un mayor grado de veracidad y añadir cuatro (4) puntos adicionales a cada una de ellas. Sumar todos los puntos según la siguiente tabla:

Técnica/Funcional - Preguntas 1-9-17-25-33

Dirección General - Preguntas 2-10-18-26-34

Autonomía/Independencia - Preguntas 3-11-19-27-35

Seguridad/Estabilidad – Preguntas 4-12-20-28-36

Creatividad emprendedora – Preguntas 5-13-21-29-37

Servicio/Dedicación – Preguntas 6-14-22-30-38

Puro reto – Preguntas 7-15-23-31-39

Estilo de vida – Preguntas 8-16-24-32-40

Finalmente, añadir cuatro (4) puntos a cada una de las tres (3) respuestas con mayor grado de veracidad. Calcular la media del resultado de cada ancla dividiendo el resultado anterior por cinco (5).

El ancla con mayor puntuación es el dominante. Puede haber un ancla secundaria.

Tiempo estimado: de 10 a 20 minutos, según ritmo del grupo.

2.2.7. Explicación de cada ancla de carrera

En esquema de notas, cada diapositiva trae la explicación. Tiempo estimado para explicar las ocho (8) anclas: Tiempo estimado: 15 minutos.



2.2.8. Resolver dudas sobre los resultados

A este punto, cada participante debe haber identificado su ancla básica. "Todos tenemos un ancla básica, normalmente sujeta a variación durante el transcurso de nuestra vida debido a las circunstancias y nuevas experiencias. Mientras es vigente, es crítica para nuestra carrera y, de ahí, la importancia de considerar nuestra ancla de carrera al tomar decisiones sobre la carrera profesional. Al vernos forzados a tomar una decisión, muchas veces no nos damos plena cuenta de tales factores, lo cual nos hace vulnerables a las presiones para que decidamos de determinada forma, decisión que más tarde puede revelarse errónea"⁴.

Se hace énfasis en la aplicación de los resultados hallados por cada uno para decidir sobre el emprendimiento en sus vidas. Aunque no es el único determinante, un ancla de carrera de Seguridad y Estabilidad no es normalmente compatible con iniciar una empresa en un ambiente de incertidumbre, donde normalmente no tiene seguridad sobre sus ingresos mensuales y la probabilidad de fracaso es considerable.

Se puede invitar a revisar con cautela si su inclinación por el emprendimiento cuando tiene esta ancla de carrera se debe no a una convicción propia sino más a las circunstancias. Por ejemplo, la publicidad del tipo "hacer empresa, qué buen negocio", o acompañar en el proyecto de vida a alguien importante para esa persona (su pareja).

Se amplía sobre las combinaciones que pueden darse en anclas de carrera, es decir, dos (2) anclas salen con el mismo puntaje o se tienen incluso tres (3) cuyo puntaje es muy similar. Se explica cuáles anclas son compatibles entre sí y cuales no son coherentes que estén presentes al mismo nivel. Por ejemplo, el ancla de competencia técnica funcional es antagónica con el ancla de gerencia general.

⁴ tomado de <http://mireiapoch.wordpress.com/2010/03/09/las-anclas-de-carrera-profesional/> consultado el 23 de diciembre de 2014



2.2.9. Cierre de concepto anclas de carrera

Si bien el objetivo principal es el autoconocimiento para con ello tener elementos a la hora de decidir sobre ser o no empresario, para aquellos que ya son empresarios y tienen empleados vinculados, esta herramienta puede ser de mucha utilidad para aplicar en su empresa y conocer las anclas de carreras de sus colaboradores, con el fin de identificar quiénes podrían ser promovidos (aquellos con competencia gerencial), o quiénes por el contrario no deben ser desconcentrados de su función actual (aquellos con competencia técnica funcional). Como empresario con pocos recursos para tener un área de gestión humana, el cuestionario de anclas de carrera le puede ser útil para determinar incentivos en su empresa. Por ejemplo, a aquellos que tienen como ancla Exclusivamente Desafío, podría darles la oportunidad de liderar nuevos proyectos dentro de la empresa, por ejemplo, nuevas unidades de negocio o el lanzamiento de un nuevo producto o servicio. De otra parte, para aquellos colaboradores que tienen como ancla de carrera el Estilo de Vida, la flexibilidad en el horario para atender asuntos personales, será un elemento potente para tener colaboradores felices en su empresa.

Diapositiva 12. Tiempo estimado: 10 minutos.

2.3. Recursos (físicos, humanos, tecnológicos)

Auditorio con sillas, proyector o televisión, computador, cuestionario de anclas de carrera, lápiz para desarrollar el cuestionario. Es bueno tener una calculadora a mano para quien requiera sumar los puntajes del cuestionario. Sí en la presentación aplica el plan B, entonces requiere material, hojas de papel bond y crayones.

2.4. Público al que está dirigido



Personas que hayan reflexionado sobre sus expectativas en el mundo del trabajo, preferiblemente que hayan tenido la experiencia de trabajar o llevar a cabo proyectos prácticos que involucren a otras personas. Si los participantes están formados en psicología o metodologías para el desarrollo de personas en el ámbito organizacional, es probable que este módulo no agregue mucho valor, pues seguramente ya es de su conocimiento.

2.5. Perfil de la persona que dicta el taller

Como no es posible entregar lo que no se tiene, el rasgo más importante del facilitador es que debe tener y proyectar un espíritu emprendedor (lo cual no significa que deba ser empresario). De forma que refleje creatividad e innovación, que no se aprenda de memoria el presente documento y que esté atento a la toma de decisiones y cambios que deba hacer para lograr de forma exitosa el objetivo del curso.

Es importante que tenga experiencia docente de al menos un año en emprendimiento. En cuanto el perfil académico debe ser Profesional preferiblemente en ciencias sociales, humanas o económicas, con interés o conocimientos básicos en psicología. Más que la formación académica, es importante que tenga competencias tales como:

Planeación: Capacidad para establecer y preparar el curso, estipulando la acción, su duración, y los recursos requeridos, anticipando las eventualidades que puedan presentarse en el desarrollo de las actividades (la presentación se desconfigura, el proyector no funciona, no hay servicio de energía, no hay suficientes sillas, el público es muy heterogéneo o está desinteresado, el curso se desarrolla en menos tiempo del estimado...)

Atención al usuario: habilidad manifestada en el interés por conocer los requerimientos de los participantes en el curso, entender los niveles de formación o experiencia que hay en el grupo con



el fin de agregar valor para cada uno y desarrollar acciones para satisfacer sus necesidades con respecto al curso teniendo en cuenta, entre otras, las variables de respeto, amabilidad, calidad, oportunidad y excelencia.

Liderazgo: Motivación y compromiso hacia el logro de los objetivos, inspirando valores, anticipando los posibles escenarios del desarrollo de la acción y alcanzando resultados.

El facilitador debe reflejar las premisas que expondrá, por lo tanto, debe tener en cuenta que él es una empresa y por ende su imagen personal, la manera cómo se expresa y los conocimientos que imparten deben estar de acuerdo a la proyección de tal empresa, dejando una “marca personal” favorable para promover el emprendimiento.

2.6. Duración:

Tiempos: 4 horas

BIBLIOGRAFÍA

Trabajos citados:

Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13.

Marin, D., Cano, C., & Zeballos, F. (2010). La sobre-educación y anclas de carrera: un estudio de la discordancia profesión-ocupación. *Resultados de investigación*, 3 (6).

Cibergrafía:

<http://blog.jobandtalent.com/anclas-de-carrera/>

http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/quieroemprender/Paginas/Anclas_carrera.as

[px](#)



EURO EMPLEO Asistencia Técnica al Programa:

"Acceso al empleo a través de la mejora de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras" EURO EMPLEO

<http://mireiapoch.wordpress.com/2010/03/09/las-anclas-de-carrera-profesional/>

<http://bookideasblog.com/descubre-el-ancla-de-tu-carrera-profesional-jose-medina-dirige-tucarrera-no-dejes-que-otros-decidan-por-ti/>



EURO EMPLEO Asistencia Técnica al Programa:

"Acceso al empleo a través de la mejora de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras" EURO EMPLEO

ANEXOS

Anexo I: Presentación

Anexo II:

Anexo III:

Anexo IV: