

# DESCOBREIX L'ANCORATGE DE LA TEVA CARRERA PROFESSIONAL.



En alguns dels mètodes que utilitzem al Servei d'Orientació Professional us convidem a realitzar un important exercici d'autoanàlisi del vostre perfil professional. Aquesta metodologia enllaça amb el concepte d'Ancoratge de carrera introduït per Edgar Schein, professor al MIT Sloan School of Management i una de les figures clau del Desenvolupament Organitzacional.

Schein defineix l'ancoratge de carrera com el conjunt de percepcions que la persona té de sí mateixa en relació a les seves habilitats, capacitats, motius i necessitats. En la vida laboral

l'ancoratge de carrera funciona com un camí que identifica el tipus de valor afegit que la persona pot oferir, els criteris i tipus de treballs que vol realitzar i identifica el nivell d'ambició amb el que un s'avalua a sí mateix.

Schein va identificar 8 ancoratges de carrera, cada un dels quals es relaciona amb habilitats, necessitats o valors de la persona:

En relació a les habilitats:

- Ancoratge tècnic-funcional: correspon a les persones que prioritzen l'especialització i volen créixer dintre de la seva disciplina. Encara que podrien dirigir un equip tècnic, la gerència com a tal no els interessa.

- Ancoratge gerencial: les persones en les quals predomina aquest ancoratge tenen la seva meta en la gerència. Les posicions tècniques són considerades com esglaons necessaris per arribar a nivells més alts.

- Ancoratge de creativitat-emprenedoria: aquestes persones es caracteritzen pel seu desig constant de crear la seva pròpia empresa, fonamentat en la seva capacitat per prendre riscos i superar obstacles. Poden desenvolupar-se en organitzacions tradicionals en una primera etapa per buscar posteriorment nous reptes creant nous negocis, productes o serveis, encara que hagin de sacrificar estabilitat i temps lliure.

En relació a les necessitats:

- Ancoratge de seguretat i estabilitat: les persones vinculades a aquest ancoratge tendeixen a fer el que els seus caps requereixen d'elles per mantenir la seguretat a la feina (p.e. nivell retributiu, futur estable, bon programa de jubilació)

- Ancoratge d'autonomia e independència: aquestes persones busquen com, quan i en quina qüestió específica treballar. Els interessa la flexibilitat i fugen de les normes i les restriccions. Això no vol dir que no puguin sentir-se còmodes treballant en relació de dependència, sempre que disposin d'un marge d'autonomia.

- Ancoratge d'estil de vida: es tracta de persones que cerquen flexibilitat a la seva feina, privilegiant aquelles organitzacions que tinguin en compte els seus desitjos personals

(horaris convenients, teletreball, llicències o permisos, etc.) Desitgen conservar l'harmonia entre les seves necessitats personals i els requeriments de la seva carrera intentant que ambdós aspectes es desenvolupin junts cap a un tot integrat.

En relació als valors:

- Anclatge de servei: les persones amb aquest anclatge estan motivades per valors que transcendeixen la feina, tasques que aportin valor als demés, resoldre problemes col·lectius o la solidaritat entre d'altres.
- Anclatge de repte: són persones que guien les seves decisions de carrera d'acord a aquest anclatge busquen dedicar-se a trobar solucions a problemes complicats o superar obstacles. Un cop assolit l'objectiu la motivació desapareix i busquen una nova font de desafiament.

En resum, els anclatges de carrera reflecteixen les necessitats i motivacions subjacents que la persona porta a l'edat adulta, però també els seus valors i el que és més important, les capacitats descobertes i percebudes. Aquest auto concepte sobre el que desitgem, el nostre sistema de valors, el tipus de persona que som i allò per al que ens sentim més competents contribueix a la definició de les nostres eleccions a la carrera professional.

Respon el [qüestionari per descobrir quin és el teu anclatge de carrera.](#)