



UNIVERSIDAD NACIONAL del SUR
DEPARTAMENTO de CIENCIAS de la ADMINISTRACIÓN



¿DESARROLLO DE COMPETENCIAS?

SI, HASTA LAS 17 HS

ANÁLISIS DE ANCLAS DE CARRERA EN BAHÍA BLANCA

Lic. Regina Moirano - UNS - regina.moirano@uns.edu.ar

Lic. Paola Romero - USAL - paolarrromero@gmail.com

Luciano Muñoz - USAL - luciano.pmunoz@gmail.com

INTRODUCCIÓN

- Entornos organizacionales turbulentos, **dinámicos**, cambiantes.
- Las **personas** como protagonistas en las oportunidades de desarrollo organizacionales: capital de ventajas competitivas.
- La **motivación** como fuente de despliegue de la acción orientada a objetivos



INQUIETUD DE INVESTIGACIÓN y OBJETIVO

Conocer el

perfil motivacional permite reflexionar

sobre sus implicancias en

la gestión de competencias

- Caracterizar el perfil motivacional de mujeres de 20 a 40 años que se encuentran en la búsqueda de un empleo en relación de dependencia, a través de una consultora de la ciudad de Bahía Blanca desde 2010 a 2014 a través del cuestionario **ANCLAS DE CARRERA** de **EDGARD SHEIN**
- Reflexionar sobre sus implicancias en el ámbito laboral

MARCO TEÓRICO

Competencias en pos de la innovación organizacional

- Teoría basada en Recursos (RBV) = **discrecionalidad** en la gestión de los recursos de las organizaciones = oportunidad de generar ventaja competitiva = posibilidad de INNOVACIÓN desde una DECISIÓN.
- Adaptabilidad** y **aprendizaje** como competencias organizacionales clave
- Capacidad organizacional de identificar, seleccionar y desarrollar la forma más apropiada al contexto

MARCO TEÓRICO

Competencias en pos de la innovación organizacional

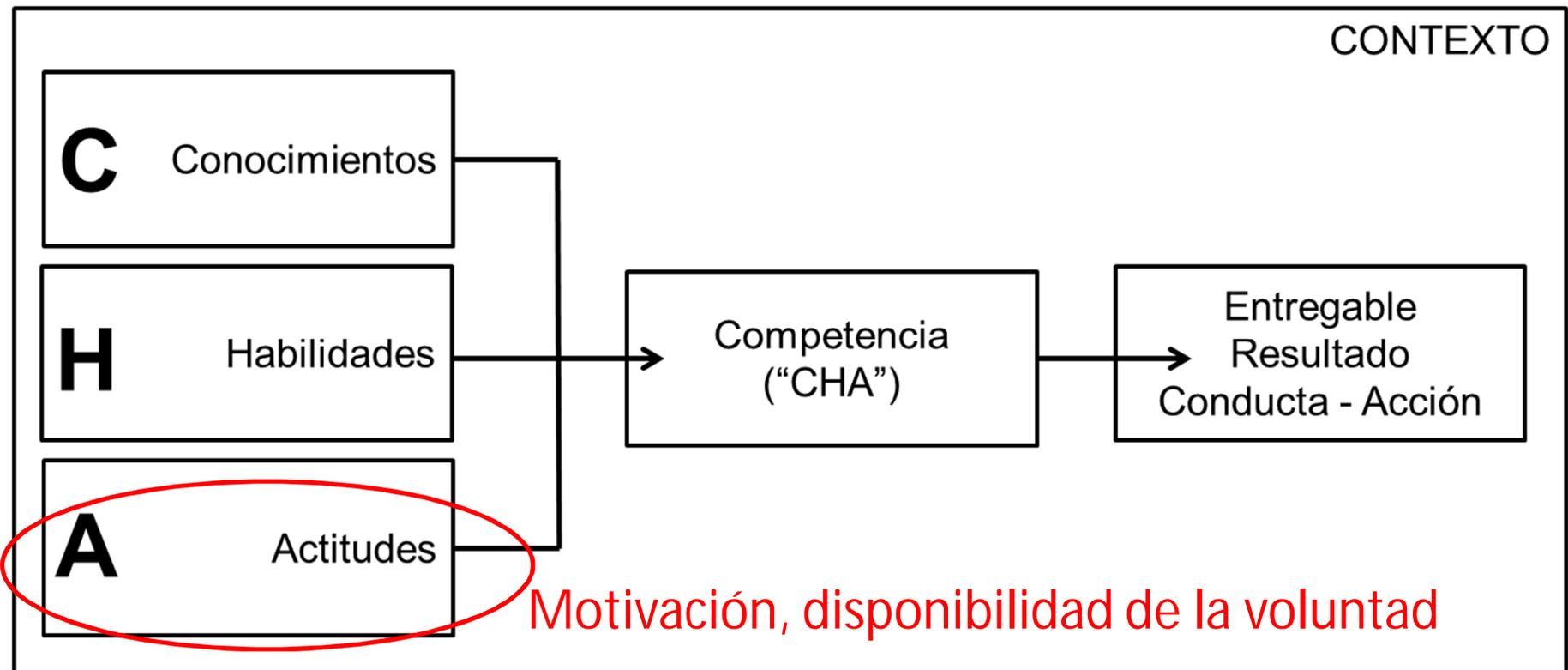


Figura N°1: Configuración de Competencias. Fuente: adaptado por los autores en base al trabajo de Ruas (2005)

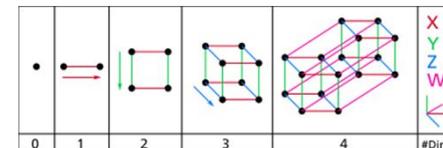
MARCO TEÓRICO

Motivación

🔍 Maslow, Herzberg, McClelland, McGregor....

fenómeno **complejo** y **multivariado** para su abordaje e investigación
(desde el 1975 hasta la actualidad de manera continua)

🔍 Pinillos (1977), Deci (1985), Robbins (2004), Woolfolk (2006), Solana (1997), Vigier et al (2014)



Es la raíz, un estado o proceso interno que **dinamiza, influye e incentiva la conducta** en pos de alcanzar una meta y objetivo

MARCO TEÓRICO

Motivación

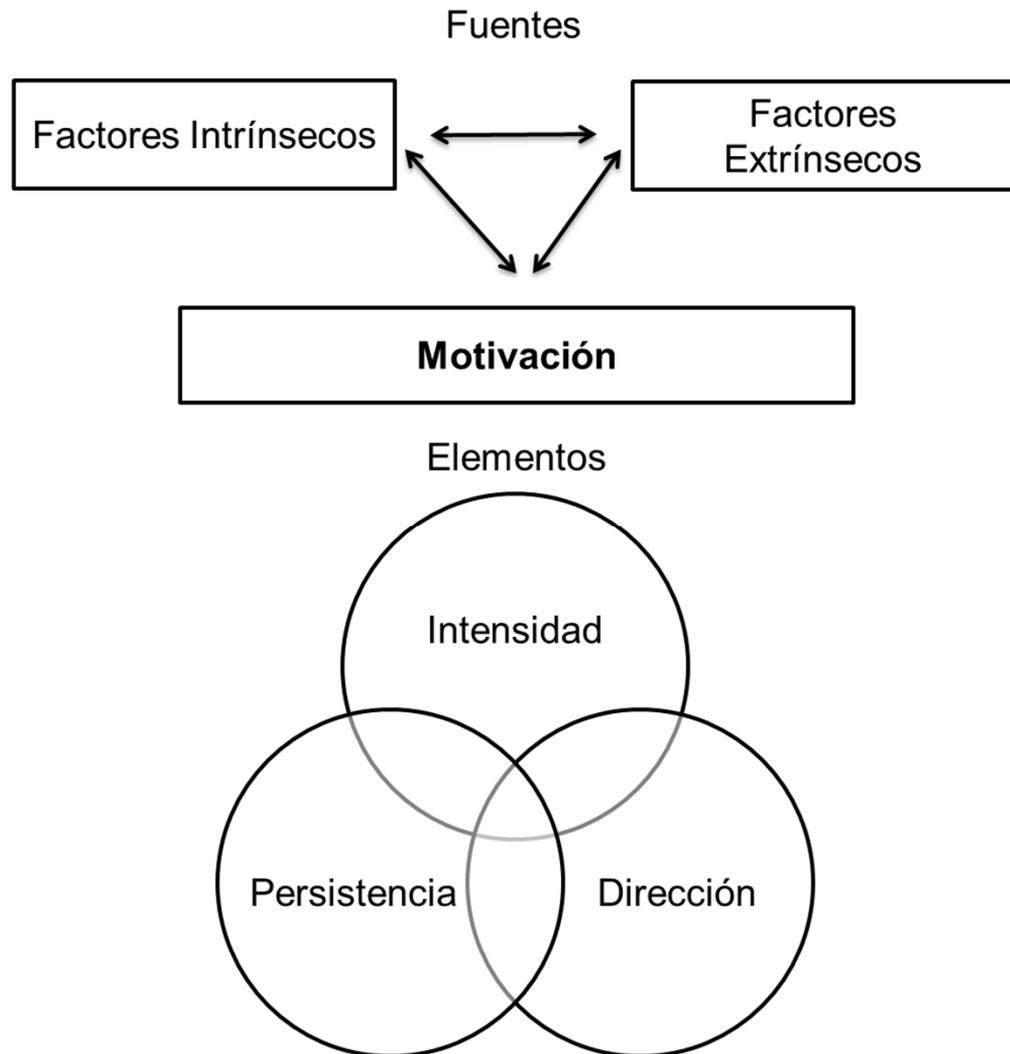


Figura N°2: Fuentes y Elementos de la Motivación, creado por los autores en base al trabajo de Deci (1985) y Robbins (2004)

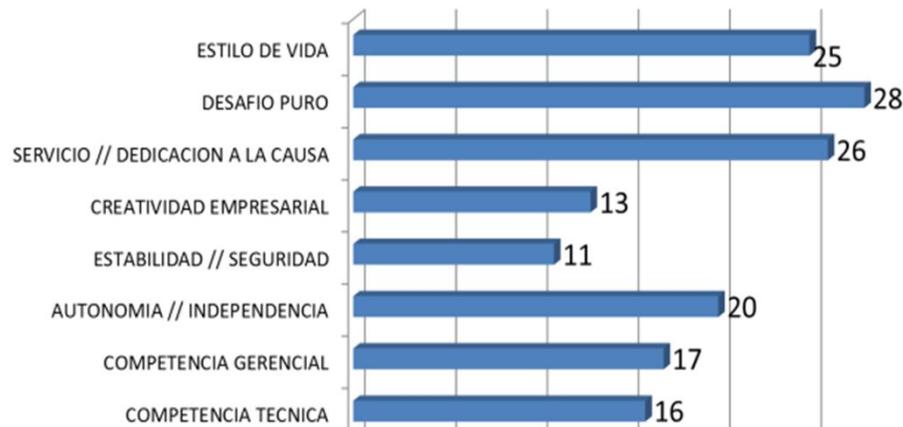
MARCO TEÓRICO

Edgar Schein y la teoría de los anclas de carrera

- Schein (1996): las “anchors” incluye aspectos internos y direccionan la vida profesional-ocupacional de las personas.
- “identificar un área de estabilidad”



AMARRES de CARRERA



RESULTADOS

Caracterización General

ANCLA DE CARRERA	Promedio Valoración General	Nº Ranking	Relación relativa al Ancla más valorada
ESTILO de VIDA	26,71	1	100%
SERVICIO y DEDICACIÓN a la CAUSA	25,17	2	94%
DESAFÍO PURO	23,44	3	88%
SEGURIDAD Y ESTABILIDAD	22,83	4	85%
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	20,74	5	78%
CREATIVIDAD	18,03	6	68%
COMPETENCIA GERENCIAL	15,50	7	58%
COMPETENCIA TÉCNICA	14,53	8	54%

RESULTADOS

Caracterización según rango etario

ANCLA DE CARRERA	Edad entre 20 y 29 (80%)	Edad entre 30 y 40 (20%)	Diferencia de Valoración
ESTILO de VIDA	26,70	26,79 – 1°	0,09
SERVICIO y DEDICACIÓN a la CAUSA	25,93	22,14	-3,79
DESAFÍO PURO	23,38	23,71	0,34
SEGURIDAD Y ESTABILIDAD	22,52	24,07 – 2°	1,55
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	20,07	23,43	3,36
CREATIVIDAD	18,36	16,71	-1,64
COMPETENCIA GERENCIAL	15,61	15,07	-0,54
COMPETENCIA TÉCNICA	14,75	13,64	-1,11

- ➊ Más jóvenes: Más **SERVICIO y DEDICACIÓN a la CAUSA** y menos **AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA**

RESULTADOS

Caracterización según estado laboral actual

ANCLA DE CARRERA	Empleado (37%)	Desempleado (63%)	Diferencia de Valoración
ESTILO de VIDA	28,62	25,59	3,02
SERVICIO y DEDICACIÓN a la CAUSA	25,77	24,82	0,95
DESAFÍO PURO	24,15	23,02	1,13
SEGURIDAD Y ESTABILIDAD	22,73	22,89	-0,16
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	19,54	21,45	-1,92
CREATIVIDAD	18,69	17,64	1,06
COMPETENCIA GERENCIAL	15,04	15,77	-0,73
COMPETENCIA TÉCNICA	15,00	14,25	0,75

🕒 Empleo: buscan mejorar su ESTILO DE VIDA.

RESULTADOS

Caracterización según nivel de estudio alcanzado

ANCLA DE CARRERA	Estudios Básicos (38%)	Estudios Superiores (62%)	Diferencia
ESTILO de VIDA	25,37	28,03	2,66
SERVICIO y DEDICACIÓN a la CAUSA	26,67	23,99	-2,68
DESAFÍO PURO	25,39	24,25	-1,14
SEGURIDAD Y ESTABILIDAD	19,35	22,17	2,82
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	23,12	20,45	-2,67
CREATIVIDAD	17,05	17,96	0,91
COMPETENCIA GERENCIAL	17,88	15,66	-2,22
COMPETENCIA TÉCNICA	12,89	14,25	1,36

- Estudios superiores: ponderan más Estilo de Vida y Estabilidad y Seguridad
- Estudios básicos: ponderan más Servicio y Dedicación a la causa y Autonomía e Independencia

CONSIDERACIONES FINALES

- ➊ Más allá de clasificaciones etarias, de estado laboral o de nivel de estudios alcanzados, se pondera el ancla ESTILO DE VIDA:

«ACOPLAR LA VIDA AL TRABAJO Y NO EL TRABAJO A LA VIDA»

- ➋ Factores que hacen a la motivación extrínseca: administrable por las organizaciones:

¿qué CONDICIONES DE TRABAJO estamos ofreciendo?

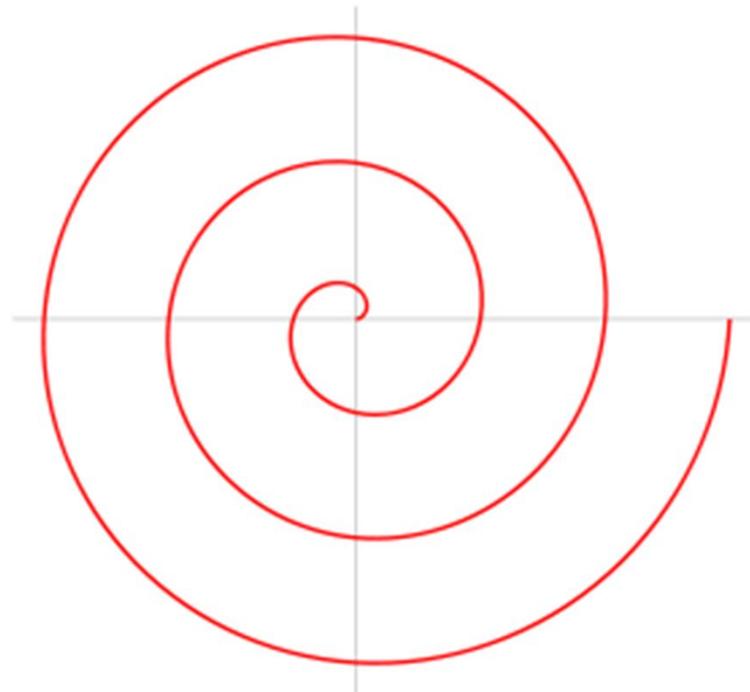
En los entornos organizacionales actuales, se está demandando, no sólo **flexibilidad** en pos de la competitividad y la innovación sino también, flexibilidad en las prácticas de RRHH en pos de motivar el desarrollo de competencias.

LIMITACIONES y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

- ➊ Ampliación cualitativa de la muestra y varianzas cuantitativas con otros estudios
- ➋ Generaciones X, Y y Baby Boomers
- ➌ Masculino vs Femenino

CONSIDERACIONES FINALES

INVESTIGACIÓN **REFLEXIÓN** **ACCIÓN**





UNIVERSIDAD NACIONAL del SUR
DEPARTAMENTO de CIENCIAS de la ADMINISTRACIÓN



¿DESARROLLO DE COMPETENCIAS?

SI, HASTA LAS 17 HS

ANÁLISIS DE ANCLAS DE CARRERA EN BAHÍA BLANCA

Lic. Regina Moirano - UNS - regina.moirano@uns.edu.ar

Lic. Paola Romero - USAL - paolarrromero@gmail.com

Luciano Muñoz - USAL - Luciano.pmunoz@gmail.com