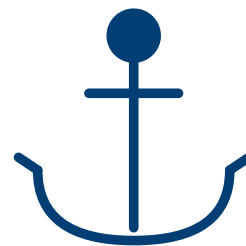


— ANÁLISE DAS

# Âncoras de carreira

Mapeamento dos principais fatores  
motivacionais e profissionais que devem  
orientar as escolhas de carreira e a busca  
por ambientes de trabalho mais favoráveis.



## 8 ÂNCORAS DE CARREIRA

### MODELO ANONIMIZADO

Dados de identificação removidos  
Resultados e estrutura preservados



ACADEMIA LATINO  
AMERICANA DE COACHING

---

### AVALIADO

### Participante

### DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

# O conceito das âncoras de carreira

O conceito das âncoras profissionais de Edgar Schein.

---

## O Conceito das Âncoras de Carreira

O termo 'âncora de carreira' foi desenvolvido pelo professor Edgar Schein, psicólogo e pesquisador norte-americano nascido em 1928, considerado um dos grandes nomes do desenvolvimento organizacional. Schein dedicou grande parte de sua carreira acadêmica a estudar como as pessoas fazem escolhas profissionais e de que forma essas escolhas estão relacionadas aos seus valores, motivações e identidade.

Durante suas pesquisas, especialmente com administradores e profissionais em ascensão, Schein percebeu que, mesmo diante de diversas oportunidades, havia sempre um conjunto de fatores centrais que orientava as decisões de cada indivíduo. Esses fatores funcionavam como uma espécie de bússola interna, algo do qual a pessoa não abria mão ao longo de sua trajetória profissional. Foi assim que surgiu o conceito das âncoras de carreira.

Segundo Schein, a âncora representa o núcleo do autoconceito profissional de cada pessoa. Trata-se de um elemento profundo, que combina talentos, motivações e valores pessoais. À medida que avançamos em nossas experiências profissionais, vamos testando diferentes papéis, responsabilidades e contextos. Com o tempo, o que antes era apenas uma preferência ou tendência se consolida em uma âncora que representa uma fonte de motivação e realização pessoal pela qual a pessoa não está disposta a abrir mão em sua vida profissional, mesmo diante de pressões externas ou de ofertas aparentemente atraentes. Uma âncora funciona como um fator de identidade, ajudando o indivíduo a responder perguntas como: 'Quem sou eu como profissional?', 'O que realmente valorizo no meu trabalho?' e 'Que tipo de ambiente ou função me traz realização?'.

É importante compreender que todos nós temos diversas necessidades e interesses quando pensamos em carreira: remuneração, estabilidade, crescimento, reconhecimento, propósito, entre outros. Porém, nem todos esses aspectos têm o mesmo peso. Quando precisamos fazer escolhas, tendemos a priorizar aquilo que está mais alinhado com nossa âncora principal.

Schein identificou, em suas pesquisas, oito âncoras de carreira mais comuns entre os profissionais:

**Competência Técnica/Funcional** – motivação por desenvolver e aplicar habilidades específicas em alto nível.

**Competência em Gestão Geral** – motivação por liderar pessoas, integrar áreas e assumir responsabilidades amplas.

# O conceito das âncoras de carreira

Continuação do detalhamento conceitual.

---

**Autonomia e Independência** – motivação por liberdade para atuar do próprio modo, sem restrições excessivas.

**Segurança e Estabilidade** – motivação por previsibilidade, vínculos de longo prazo e segurança financeira.

**Criatividade Empreendedora** – motivação por criar novos negócios, produtos ou serviços inovadores.

**Serviço e Dedicção a uma Causa** – motivação por contribuir para algo maior, alinhado a valores pessoais.

**Puro Desafio** – motivação por superar obstáculos difíceis, resolver problemas complexos e competir.

**Estilo de Vida** – motivação por integrar trabalho e vida pessoal de forma equilibrada e harmônica.

Vale destacar que todos nós podemos nos identificar, em maior ou menor grau, com várias dessas âncoras. No entanto, geralmente duas ou três se destacam como predominantes, exercendo maior influência nas decisões e na forma como encaramos nossa carreira. Todavia, as âncoras não devem ser vistas como rótulos fixos ou limitadores. Elas representam um retrato do momento atual, construído a partir da história de vida, das experiências acumuladas e dos aprendizados adquiridos ao longo da trajetória. É possível que, em diferentes fases da vida profissional, algumas âncoras se tornem mais evidentes do que outras.

Compreender sua âncora de carreira é um passo essencial para o autoconhecimento e a tomada de decisões mais conscientes. Ela ajuda a refletir sobre escolhas passadas, compreender por que certos trabalhos foram mais satisfatórios do que outros e identificar quais ambientes podem gerar maior motivação no futuro.

Assim, ao conhecer suas âncoras, você passa a ter um mapa interno mais claro, que pode orientar tanto decisões de curto prazo (como aceitar ou recusar uma oportunidade) quanto decisões de longo prazo (como construir uma trajetória alinhada aos seus valores mais profundos).

No mundo profissional atual — marcado por mudanças rápidas, novas tecnologias e transformações constantes —, ter consciência das próprias âncoras de carreira é um diferencial. Profissionais que sabem o que os motiva de forma genuína tendem a tomar decisões mais coerentes, alcançar maior engajamento e construir trajetórias mais consistentes e satisfatórias.

# Suas 3 principais Âncoras de carreira

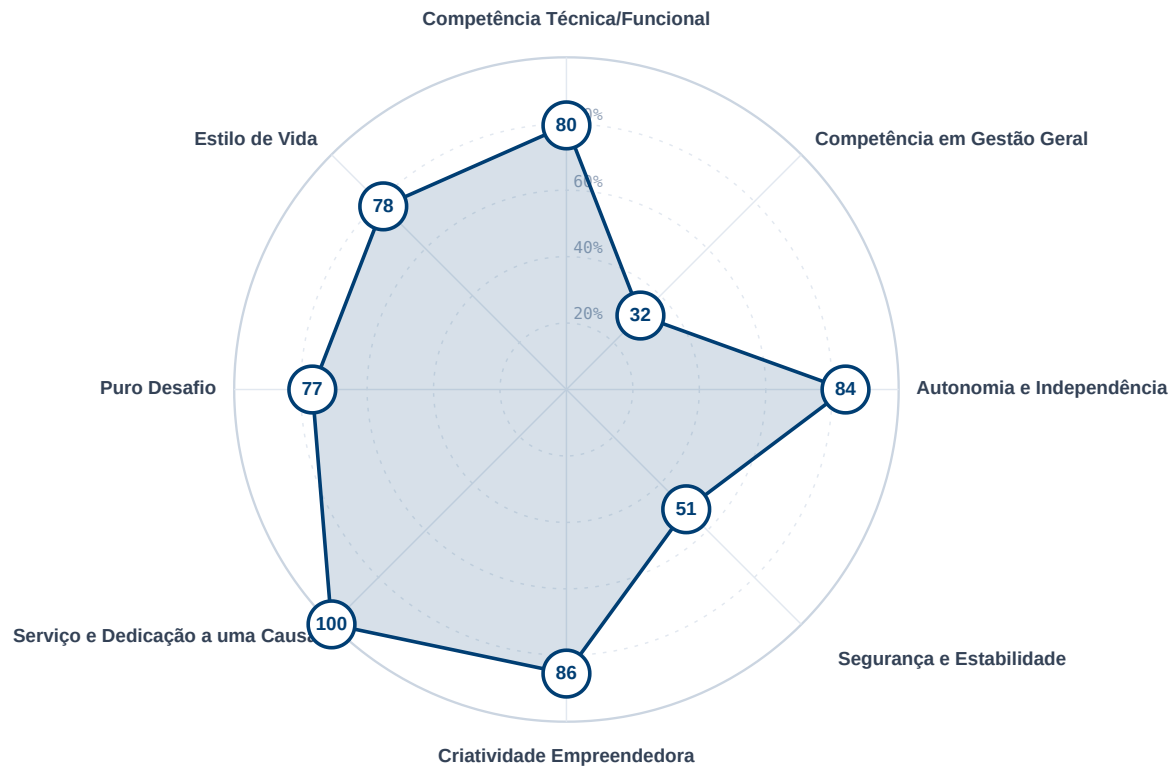
As 3 âncoras com maior pontuação no seu mapeamento — ordem decrescente.

### Suas 3 âncoras principais

TOP 3

- |   |                                |     |
|---|--------------------------------|-----|
| 1 | Serviço e Dedicção a uma Causa | 100 |
| 2 | Criatividade Empreendedora     | 85  |
| 3 | Autonomia e Independência      | 84  |

### SEU MAPA DE ÂNCORAS



## Demais âncoras

Ranking completo — posições 4 em diante.

### Demais âncoras Ranking completo — posições 4 em diante.

**5 ÂNCORAS**

|   |                               |    |
|---|-------------------------------|----|
| 4 | Competência Técnica/Funcional | 79 |
| 5 | Estilo de Vida                | 78 |
| 6 | Puro Desafio                  | 76 |
| 7 | Segurança e Estabilidade      | 51 |
| 8 | Competência em Gestão Geral   | 31 |

# 1. Competência Técnica/Funcional

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

## 1- A ÂNCORA DA COMPETÊNCIA TÉCNICA/FUNCIONAL

Quem possui esta âncora busca constantemente oportunidades para aplicar suas habilidades na sua área de atuação e continuar desenvolvendo-as em estágios cada vez mais avançados. Desenvolve seu senso de identidade por meio dessas habilidades e ficará satisfeito se seu trabalho lhe oferecer desafios que testem a sua capacidade técnica em sua área específica. Portanto, esse é um dos principais motivadores da sua carreira, pois se o seu trabalho não testa suas habilidades, rapidamente se torna monótono. Além disso, a sua autoestima depende do exercício do seu talento.

Como ele sabe que é competente em sua área, levando em consideração que o projeto e os objetivos estão definidos, ele irá querer autonomia para realizar seu trabalho. Outro ponto importante é que se o trabalho exigir a gestão de pessoas, ele muito provavelmente topará o desafio, mas a tendência é que prefira uma gerência mais técnica e, de preferência, com uma equipe menor. Portanto, o seu foco não é liderar pessoas e, sim, evoluir tecnicamente em sua área. Ele pode até realizar tarefas de gestão, mas provavelmente por achar que são necessárias e não porque são fonte de realização pessoal. Dessa maneira, o talento para os aspectos interpessoais da gestão irá depender também do seu perfil comportamental e o dilema para a organização e para ele próprio talvez seja o de encontrar um trabalho que o permita desenvolver-se sem, contudo, exigir que se torne um gestor.

# 1. Competência Técnica/Funcional

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

## Características de quem possui a âncora da Competência Técnica/Funcional:

1. O foco está em desenvolver a sua competência técnica;
2. Tendência para especialização;
3. Deseja oportunidades para aplicar suas habilidades na área desejada;
4. Prefere, portanto, trabalhos que desafiem seu conhecimento e habilidades técnicas;
5. A autoestima está diretamente relacionada com o exercício de suas habilidades e talentos;
6. Espera participar das decisões técnicas e quer autonomia na execução;
7. Espera ser reconhecido por seu 'saber' e deseja oportunidades para evoluir em sua área, alcançando níveis cada vez maiores;
8. Crescimento hierárquico e financeiro não são o mais importante;
9. Dilema: encontrar trabalhos que o permita se desenvolver sem exigir que se torne um gestor de pessoas.

**Exemplos de profissões:** pesquisadores, cientistas, professores, analistas de sistema, engenheiros, médicos, etc.

## Motivadores e necessidades profissionais:

**1- Condições para especializar-se:** quem possui a âncora Competência Técnica/funcional presa por qualidade, precisão, aprofundamento teórico e busca continuamente especializar-se em sua área de interesse e atuação. Quanto mais afiado ele estiver, mais motivado ficará em sua carreira. Portanto, é importante que ele tenha condições e receba apoio para estudar, praticar, aprofundar os seus conhecimentos e aprimorar as suas habilidades técnicas.

**Perguntas:** você terá tempo e condições para estudar, aprofundar os seus conhecimentos e aprimorar constantemente as suas habilidades técnicas nessa carreira? Terá o apoio da instituição para poder se especializar em sua área ao mesmo tempo que desempenha a sua função?

# 1. Competência Técnica/Funcional

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**2- Reconhecimento por habilidade técnica e precisão:** ele é cuidadoso com praticamente tudo que se dispõe a fazer, possui padrões elevados de qualidade e faz de tudo para evitar erros. Se aprofunda na teoria e se esforça muito para dominar as técnicas corretas. Portanto, espera ser reconhecido por essa capacidade e ficará mais motivado nas carreiras que priorizam mais a precisão do que o tempo de entrega.

**Perguntas:** você se vê sendo reconhecido, em sua carreira, por sua habilidade técnica, padrão de qualidade e pela precisão de seus trabalhos e entregas?

**3- Desafios técnicos:** ao mostrar que é bom tecnicamente, esse profissional estará na realidade reforçando a sua autocracia e autoestima. Para isso, portanto, ele precisa de desafios que exijam a sua competência técnica, pois nas tarefas mais simples do seu cotidiano ele não terá as mesmas oportunidades de ser reconhecido.

**Perguntas:** na carreira escolhida, você se vê passando por constantes desafios que exijam o seu conhecimento e competência técnica? Terá várias oportunidades para mostrar o quanto que você realmente é bom tecnicamente?

**4- Gerência técnica:** ele almeja evoluir tecnicamente em sua área de atuação, mas dependendo do seu perfil, liderar equipes pode realmente não ser o seu ponto forte. Entretanto, uma das formas dele ser reconhecido por sua competência é justamente assumindo cargos hierárquicos mais elevados. Portanto, ficará motivado para ocupar uma posição de destaque, mas a tendência é que prefira exercer uma gerência mais técnica e com uma equipe menor.

**Perguntas:** você consegue se ver ocupando posições de destaque pelo reconhecimento de sua competência técnica? Nos possíveis cargos ocupados, você poderá exercer uma gestão mais técnica do que interpessoal e generalista? E se tiver que liderar uma equipe com muitas pessoas, será problema para você?

## 2. Competência em Gestão Geral

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 2- A ÂNCORA DA COMPETÊNCIA EM GESTÃO GERAL

Quem possui essa âncora está sempre em busca de oportunidades para atingir os mais altos níveis de liderança em sua instituição e ser responsável por integrar os esforços de sua equipe para atingir as metas definidas. Ele reconhece que o seu trabalho está diretamente relacionado com os resultados obtidos e, consequentemente, com o sucesso de seu time, projeto ou organização como um todo.

Se tiver que atuar em uma área mais técnica e operacional, a tendência é que encare esse desafio como uma ponte ou aprendizagem que o permitirá alcançar uma posição de gestão mais interpessoal e generalista. Portanto, ele valoriza mais a prática do que a teoria e não fica muito atraído por altos cargos que sejam mais técnicos, chegando a encarar essa atuação muito específica como uma armadilha para os seus reais motivadores. No fundo, ele deseja desenvolver competências interpessoais e conhecer todas as áreas e funções da sua instituição, de maneira que esse panorama e conhecimento geral lhe permitam solucionar problemas e desafios diversos. Prefere, portanto, performar em diversas áreas, assumindo desafios variados e altos níveis de responsabilidade, contribuindo, de forma efetiva, para o sucesso da organização. De fato, ele sabe que será medido e reconhecido pela magnitude de suas tarefas, desafios e pela real contribuição de seu desempenho nos resultados obtidos pela equipe que lidera.

#### Características de quem possui a âncora da Competência em Gestão Geral:

1. O foco está em atingir os mais altos níveis de liderança e responsabilidade na organização;
2. Possui um alto grau de motivação para atingir o topo;
3. Valoriza mais a prática do que a teoria;
4. Prefere aprender várias funções e sintetizar informações de diversas fontes, dando importância às áreas funcionais da operação;
5. Possui habilidades interpessoais e lida bem com equipes maiores;
6. Valoriza o status e o crescimento financeiro, se comprometendo com os resultados a serem atingidos na organização;
7. Possui maturidade emocional e até se estimula em situações de conflito e pressão;
8. Gosta de ter o poder decisório e de identificar e solucionar problemas, mesmo com poucas informações ao seu dispor.

## 2. Competência em Gestão Geral

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**Exemplos de profissões:** Gestores, coordenadores, supervisores, administradores, empreendedores, etc.

**Motivadores e necessidades profissionais:**

**1- Comando e liderança:** quem possui a âncora Competência em Gestão Geral gosta de ter as coisas sob seu controle e de comandar pessoas, preferindo dar ordens a recebê-las e busca sempre assumir uma posição de maior destaque em relação aos demais do seu grupo. Sua motivação, portanto, será muito maior se ocupar cargos ou assumir projetos nos quais ele assuma uma posição de comando, supervisão, coordenação ou liderança.

**Perguntas:** na carreira escolhida, você ocupará um cargo ou assumirá um projeto no qual terá a oportunidade de ocupar uma posição hierárquica de maior destaque, comandando pessoas subordinadas a você?

**2- Crescimento hierárquico:** ele é do tipo que gosta de ser reconhecido e comprovar o seu valor pela posição de poder e status que ocupa. Portanto, é ambicioso e não mede esforços para ser competente naquilo que faz e conquistar posições hierárquicas cada vez maiores. Dessa forma, para que se mantenha motivado, é muito importante que ele consiga enxergar oportunidades de crescimento profissional em sua carreira, empresa ou instituição.

**Perguntas:** você consegue enxergar muitas oportunidades de crescimento hierárquico em sua carreira? A instituição na qual você faz ou fará parte lhe dará condições para você evoluir profissionalmente e conquistar cargos cada vez maiores?

**3- Poder de influência:** fica motivado ao trabalhar em projetos ou cargos nos quais as suas habilidades interpessoais e facilidade para influenciar pessoas sejam muito requeridas e tenham um papel determinante para o alcance dos resultados esperados.

**Perguntas:** na carreira escolhida você terá oportunidades para usar constantemente as suas habilidades interpessoais e o seu poder de influência?

**4- Reconhecimento pelas habilidades interpessoais:** como possui habilidades interpessoais acima da média e uma facilidade nata para contagiar e influenciar pessoas, a sua motivação será aguçada se for reconhecido por essas habilidades. De fato, ele reconhece esse ponto forte e certamente usa isso a seu favor para atingir seus objetivos.

## 2. Competência em Gestão Geral

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**Perguntas:** nessa carreira, seus superiores, clientes ou a sua instituição o reconhecerão mais por suas habilidades interpessoais e pela capacidade que você possui de contagiar e influenciar pessoas?

**5- Poder decisório:** apenas ocupar uma posição de liderança não será o suficiente para quem possui a âncora de Competência em Gestão. Será necessário, também, obter o poder decisório nas tomadas de decisões mais importantes. Esse profissional é do tipo ousado e quer realmente ter poder nas decisões, assumindo riscos quando achar necessário e atingindo níveis maiores de responsabilidade em sua organização.

**Perguntas:** em sua carreira ou instituição você participará e terá poder nas decisões mais importantes? Poderá correr riscos quando achar necessário? Assumirá níveis maiores de responsabilidade?

**6- Reconhecimento por dinamismo e resultados:** ele sabe também que é somente sendo competente e cobrando a mesma competência de seus liderados que provará o seu valor, será reconhecido e crescerá profissionalmente. Por isso, costuma impor um ritmo mais dinâmico e concentra as suas ações nos objetivos a serem atingidos e na solução dos problemas. Obviamente, ele se sentirá motivado se for reconhecido por esse dinamismo e por sua contribuição nos resultados obtidos.

**Perguntas:** você consegue se enxergar contribuindo de forma determinante para o alcance dos resultados e objetivos esperados em sua carreira ou organização? Você se vê sendo reconhecido constantemente por seu dinamismo e competência? A sua empresa ou organização lhe dará condições para que você atinja os resultados esperados? Você trabalhará com pessoas competentes em sua equipe?

## 2. Competência em Gestão Geral

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**7- Conhecimentos gerais:** cargos muito técnicos e de atuação muito específica não o atraem, pois ele é o tipo de profissional que valoriza mais a prática do que a teoria e prefere cargos em que possa aprender várias funções e sintetizar informações de diversas fontes, obtendo assim um panorama e conhecimento geral que lhe permitam solucionar mais problemas e vencer desafios variados em sua gestão.

**Perguntas:** você se imagina ocupando cargos de liderança em que possa aprender e desempenhar várias funções, obtendo um panorama geral do seu projeto ou do funcionamento da sua instituição? Conseguirá sintetizar informações de várias fontes para solucionar mais problemas e vencer desafios diversos? Usará mais conhecimentos gerais ou terá que se aprofundar em um conhecimento específico?

## 3. Autonomia e Independência

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 3- A ÂNCORA DA AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA

Quem possui a âncora da Autonomia e Independência só ficará realmente motivado se desempenhar uma atividade ou construir uma carreira na qual possa ditar as regras e fazer as coisas do seu jeito. Por outro lado, se fizer parte de alguma organização, irá preferir ocupar cargos ou posições que ofereçam flexibilidade em relação a onde e como trabalhar.

Áreas que dão mais liberdade de atuação, como consultoria ou educação, serão mais atrativas, enquanto que projetos ou posições com excesso de regras ou restrições organizacionais serão motivo de desmotivação e afastamento. Portanto, esse tipo de profissional provavelmente irá recusar alguma oferta de mudança de carreira na qual ele perca autonomia, preferindo, inclusive, desenvolver um negócio próprio para manter-se livre. Essa motivação pode carecer de um alto nível de conhecimento e profissionalismo, que tem como resultado o desenvolvimento também de um perfil autoconfiante e responsável, geralmente desenvolvido na infância. Para ser mais eficiente, prefere projetos claramente definidos, com prazos estabelecidos e dentro de sua área de competência, mas sempre com total liberdade quanto a forma de realizá-los.

#### Características de quem possui a âncora da Autonomia e Independência:

1. O foco está em ter autonomia para fazer as coisas do seu jeito;
2. Prefere agir por conta própria e não depender dos outros;
3. Baixa tolerância à subordinação;
4. Preferência por trabalhar com projetos e cargos com flexibilidade para a sua condução;
5. Procura atingir um alto nível de profissionalismo para garantir a sua autonomia;
6. Quer ser reconhecido por sua competência, recebendo carta branca para agir;
7. A liberdade de ação é mais importante que status e promoções financeiras.

**Exemplos de profissões:** empreendedores, consultores, profissionais autônomos e carreiras que permitam maior flexibilidade de atuação.

#### Motivadores e necessidades profissionais:

## 3. Autonomia e Independência

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**1- Autonomia:** quem possui a âncora da Autonomia e Independência gosta de ter o controle das situações e de poder fazer as coisas do seu jeito. Portanto, para que esse profissional se mantenha motivado é muito importante que ele tenha autonomia em sua carreira ou na organização da qual faz parte. Se ele simplesmente tiver que seguir um cronograma pré-estabelecido e não puder inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer, é provável que não se sentirá realizado profissionalmente.

**Perguntas:** você poderá inovar e fazer as coisas do seu jeito em sua carreira ou instituição? Terá autonomia para fugir do cronograma quando achar necessário?

**2- Independência e proatividade:** se ele tiver que depender frequentemente dos outros e não puder agir por conta própria para atingir os resultados esperados, isso, certamente, será um fator de frustração e desmotivação. Ele não é do tipo que fica esperando as coisas acontecerem e, portanto, é importante analisar se em sua carreira ou instituição, a sua atuação independente será marcante e se as pessoas de sua equipe também comungarão da mesma atitude.

**Perguntas:** você dependerá muito dos outros para que as coisas aconteçam em sua carreira ou poderá agir por conta própria de forma frequente e determinante para alcançar os resultados esperados? Suas ações independentes terão uma expressividade marcante?

**3- Flexibilidade de atuação:** ele ficará mais motivado se assumir projetos ou trabalhar em instituições nas quais tenha uma maior flexibilidade em relação a onde e como fazer, ou seja, trabalhos em que ele não seja controlado ou tolhido por excesso de regras ou regulamentos.

**Perguntas:** nessa carreira ou trabalho, você terá liberdade para fugir um pouco do roteiro pré-estabelecido? Poderá não seguir à risca as regras ou regulamentos do seu grupo ou de sua instituição?

## 4. Segurança e Estabilidade

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 4- A ÂNCORA DA SEGURANÇA E ESTABILIDADE

Quem possui essa âncora trabalha com afincos para garantir um futuro mais tranquilo, sem imprevistos ou problemas financeiros. Prefere trabalhar em instituições que possuem boa reputação, reconhecem os seus colaboradores mais antigos e leais e oferecem bons planos de carreira, aposentadoria e benefícios.

Para também garantir a sua estabilidade empregatícia, costuma ser um colaborador dedicado e leal, procurando se desenvolver até dominar plenamente as suas funções. Preocupa-se, portanto, em ser bem-sucedido no presente para poder relaxar mais no futuro, o que denota também uma preocupação tanto financeira quanto profissional. Por outro lado, apresenta menos preocupação com o conteúdo do trabalho ou o nível que atinja na organização, o que não o impede de atingir níveis altos se seu talento permitir.

Esse tipo de profissional constrói, portanto, a sua autoimagem baseada na sua dedicação consistente, comprometimento, lealdade e expectativa de permanência de longo prazo, preferindo trabalhar em projetos ou organizações com processos bem definidos para evitar contratempos. Dessa maneira, é bem provável que ficará mais motivado com boas condições de trabalho e benefícios, do que com salários mais altos que envolvam riscos ou situações de pressão e conflitos.

#### Características de quem possui a âncora da Segurança e Estabilidade:

1. Foco na previsibilidade, segurança financeira e estabilidade empregatícia;
2. Procura por organizações que possuem boa reputação e oferecem bons planos de carreira, aposentadoria e benefícios;
3. Se identifica fortemente com a organização que lhe fornece estabilidade;
4. As motivações em relação ao trabalho são mais extrínsecas do que intrínsecas;
5. Quer ser reconhecido por sua lealdade, dedicação e comprometimento;
6. Se dedica bastante para atingir um ponto em que possa ficar mais tranquilo.

**Exemplos de profissões:** cargos públicos concursados ou em organizações com boa reputação que ofereçam estabilidade financeira e empregatícia.

#### Motivadores e necessidades profissionais:

## 4. Segurança e Estabilidade

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**1- Segurança e previsibilidade:** quem possui a âncora Segurança e Estabilidade é do tipo mais cauteloso, que gosta de refletir e tomar decisões com segurança. Portanto, evita correr riscos, busca prever o que pode dar errado e não gosta de situações inusitadas, ficando muitas vezes frustrado quando as coisas não ocorrem conforme o planejado. Dessa forma, para que ele se mantenha motivado, será importante sentir-se seguro no seu ambiente de trabalho e prever mais claramente o seu futuro em sua carreira ou instituição.

**Perguntas:** você se imagina tendo tempo e condições para tomar decisões com segurança ou terá que correr riscos em sua carreira? A sua empresa ou organização lhe transmite segurança em relação ao seu futuro ou ele lhe parece incerto? E quando você pensa no ambiente de trabalho, consegue se sentir seguro?

**2- Rotinas e processos predefinidos:** a melhor maneira de prever o que pode dar errado e evitar imprevistos é planejando bem as ações e deixando as etapas e processos claramente definidos. Por isso, para que esse profissional se sinta motivado, será importante saber quais são suas funções, tarefas, metas e também quais são as regras e políticas da organização. Ele também ficará mais confortável desempenhando as funções já conhecidas de sua rotina e se sentirá mais seguro se não tiver que fugir frequentemente do cronograma.

**Perguntas:** você terá tempo e condições para planejar frequentemente as suas ações em sua carreira? A sua empresa ou organização possuirão processos, regras e políticas bem definidos? Você desempenhará funções mais rotineiras ou terá que frequentemente fugir do cronograma?

**3- Estabilidade financeira e empregatícia:** para alcançar um futuro mais tranquilo sem imprevistos ou problemas financeiros, ele se dedicará bastante no presente para ser um profissional bem-sucedido e um colaborador comprometido e leal à sua instituição. Por trás de toda essa dedicação está a necessidade de ter a certeza que ganhará o que precisa, planeja e foi acordado, por isso a preferência por trabalhar em instituições com boa reputação e histórico de valorização dos colaboradores mais antigos, dedicados e leais.

**Perguntas:** você acredita que conseguirá construir um futuro mais tranquilo em sua carreira ou organização, por meio da sua dedicação e comprometimento? Trabalhará em uma organização com boa reputação que lhe ofereça estabilidade financeira e empregatícia? Está seguro de que receberá o que precisa e foi combinado?

## 4. Segurança e Estabilidade

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**4- Reconhecimento por dedicação e lealdade:** esse profissional provavelmente não é do tipo que desenvolve muitas relações superficiais, pelo contrário, prefere relações mais duradouras pautadas pela confiança, compromisso e dedicação. Assim será também em sua carreira, com a sua empresa ou organização. Ele espera, portanto, ser reconhecido por sua lealdade e comprometimento.

**Perguntas:** você consegue se imaginar sendo reconhecido por sua lealdade, dedicação e comprometimento em sua carreira ou na organização da qual fará parte? Consegue dizer se o reconhecimento por essas atitudes já faz parte da cultura da empresa?

**5- Benefícios e planos de carreira:** trabalhar em organizações que ofereçam bons planos de carreira, aposentadoria e benefícios significa estar mais próximo de um futuro mais tranquilo e com a estabilidade financeira que esse profissional almeja.

**Perguntas:** você se vê trabalhando em organizações que oferecem bons planos de carreira, aposentadoria e benefícios? Se vê mais próximo de um futuro mais tranquilo e com estabilidade financeira?

## 5. Criatividade Empreendedora

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 5- A ÂNCORA DA CRIATIVIDADE EMPREENDEDORA

Quem possui essa âncora tem habilidades e vontade para correr os riscos e superar os obstáculos inerentes ao empreendedorismo. Além disso, possui uma criatividade que lhe faz estar sempre em busca de oportunidades para criar o seu próprio produto ou empreendimento, de modo que possa mostrar a todos que, por meio de seus talentos e esforço, é capaz de ser um empresário bem-sucedido.

Normalmente, demonstra desde cedo a sua busca pelo sucesso, podendo inclusive trabalhar para os outros ou em uma organização enquanto aprende e define oportunidades futuras, pois assim que possível e sentir que está pronto, irá trilhar o seu próprio caminho. Busca os resultados financeiros de sua criação e empreendimento, mas mais do que isso, costuma ser obcecado em provar que pode criar negócios, produtos ou serviços inovadores e atrativos. Portanto, ficará motivado se a sua criatividade for desafiada constantemente e estará sempre determinado para ser reconhecido publicamente pelo sucesso de sua criação.

#### Características de quem possui a âncora da Criatividade Empreendedora:

1. O foco está em obter o sucesso na criação e desenvolvimento de novos negócios;
2. Ficar motivado se sua criatividade for constantemente desafiada;
3. Desde cedo mostra-se com tino empreendedor e irá, mais cedo ou mais tarde, criar o seu próprio negócio;
4. O poder e liberdade de ser dono do próprio negócio o motiva, mas isso não é mais importante do que poder expressar a sua criatividade frequentemente;
5. Quer ser reconhecido publicamente pelo sucesso na criação de seu negócio.

**Exemplos de profissões:** empreendimentos próprios ou cargos que estejam relacionados ao desenvolvimento de novos produtos ou serviços em organizações que valorizam a inovação.

#### Motivadores e necessidades profissionais:

**1- Empreendedorismo e inovação:** ser dono do seu próprio negócio significa praticamente criar o ambiente mais adequado para extravasar a sua necessidade de poder, autonomia e independência. Por outro lado, empreender significa também criar novos negócios ou produtos, propor inovações, mudanças e correr riscos, mesmo que não seja em sua própria empresa. Um prato cheio para você degustar e se sentir motivado.

## 5. Criatividade Empreendedora

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**Perguntas:** você será dono do seu próprio negócio ou terá liberdade para empreender dentro da sua instituição? Consegue se ver propondo inovações, criando novos produtos e correndo os riscos que envolvem o empreendedorismo em sua carreira?

**2- Desafios criativos:** como a criatividade é um dos seus principais trunfos, ela precisa ser explorada e demandada frequentemente para que ele comprove o quanto é talentoso e seja reconhecido. Quanto mais desafios, mais oportunidades ele terá. Por outro lado, quanto maior o desafio, maior será também o reconhecimento do seu talento.

**Perguntas:** você consegue visualizar, nessa carreira, que a sua criatividade será constantemente demandada e desafiada? Se imagina tendo oportunidades para mostrar e comprovar esse seu talento?

**3- Reconhecimento público da criação:** não se trata apenas de alcançar status social, na realidade, esse profissional entende que o sucesso da sua criação e do seu empreendimento está diretamente relacionado com a aprovação da sociedade. Portanto, ele estará sempre determinado para conseguir essa aprovação e, quanto maior for a evidência social, mais motivado ele ficará.

**Perguntas:** você consegue enxergar um futuro em que será reconhecido publicamente pelo sucesso da sua criação e empreendimento?

## 6. Serviço e Dedicação a uma Causa

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 6- A ÂNCORA DO SERVIÇO E DEDICAÇÃO A UMA CAUSA

Quem possui essa âncora pode até, por algum motivo, trabalhar temporariamente em alguma organização que não esteja tão alinhada com os seus princípios e valores, mas isso certamente irá lhe causar alguma incongruência interna e desmotivação. Na realidade, cargos altos ou ótimas remunerações não serão suficientes para motivar esse tipo de profissional, se isso não for acompanhado do atendimento da causa ou dos valores que ele defende.

Dessa forma, para que ele se sinta realmente motivado, por trás de suas ações e de seu esforço, tem que haver uma causa maior que contribua para fazer do mundo um lugar melhor como, por exemplo, resolver problemas ambientais, criar harmonia entre colaboradores ou membros de uma instituição, restituir relacionamentos conjugais, salvar lares e famílias dos males da separação, desenvolver e transformar pessoas, ajudar na cura de doenças com novos produtos, etc.

Esse profissional estará sempre promovendo mudanças organizacionais em busca de atender a sua causa ou, por outro lado, recusando promoções ou mudanças que não atendam os seus valores, mesmo que isso signifique ganhar menos. Suas decisões, portanto, se baseiam no seu desejo de contribuir para a humanidade e vincular-se às instituições que estejam em sinergia com o seu desejo ou onde ele possa exercer a sua influência para que isso ocorra.

#### Características de quem possui a âncora do Serviço e Dedicação a uma Causa:

1. O foco está em defender uma causa ou atender os valores centrais que personificam o seu trabalho;
2. Irá abrir mão de promoções, remunerações e status que não estejam alinhados com a sua causa ou valores;
3. Deseja de alguma forma contribuir para um mundo melhor;
4. Possui a necessidade de influenciar as organizações na direção de seus valores ou na defesa de sua causa;
5. Procura por oportunidades de compartilhar os seus valores e quer ser reconhecido por sua influência positiva e contribuição para a humanidade.

**Exemplos de profissões:** carreiras ou cargos em instituições que estejam alinhadas com a sua causa e valores, ou que, pelo menos, sejam flexíveis para serem influenciadas nesse sentido.

#### Motivadores e necessidades profissionais:

## 6. Serviço e Dedicação a uma Causa

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**1- Defesa de uma causa ou propósito maior:** trabalhar somente pela remuneração financeira ou status social não serão suficientes para deixar esse profissional motivado. Na realidade, para que isso realmente ocorra, por trás de suas ações e de seu esforço, tem que ter uma causa ou propósito maior como, por exemplo, ajudar a resolver problemas ambientais, restituir relacionamentos conjugais ou profissionais, ajudar na cura de doenças com novos produtos, etc.

**Perguntas:** nessa carreira ou instituição, você estará defendendo alguma causa ou propósito maior que contribua para um mundo melhor?

**2- Contribuição social:** esse profissional é do tipo que se preocupa com as necessidades alheias e, por trás da sua cordialidade, empatia e disposição para ajudar, existe uma valorização de trabalhos ou projetos que possam, de alguma forma, contribuir com as pessoas e com a sociedade como um todo.

**Perguntas:** você consegue se imaginar contribuindo de alguma forma com as pessoas e com a sociedade em sua carreira, empresa ou instituição?

**3- Alinhamento de valores:** ele terá sempre o desejo de compartilhar, atender seus valores e defender a sua causa, estando disposto a, inclusive, recusar promoções ou ofertas que não estejam alinhadas com esse propósito. Portanto, é importante escolher uma carreira ou trabalhar em uma instituição que esteja em sinergia, ou que, pelo menos, seja flexível as suas propostas e ações nesse sentido.

**Perguntas:** a sua carreira ou instituição estarão alinhadas com os seus valores ou com a causa que você defende? Você considera que terá oportunidades e abertura para fazer propostas que atendam o seu propósito?

**4- Reconhecimento por influência positiva e contribuição:** ele estará sempre à procura de oportunidades para compartilhar os seus valores e a sua causa. Portanto, ele deseja exercer uma influência positiva ao seu redor e ser reconhecido por sua contribuição.

**Perguntas:** você acredita que será reconhecido por sua influência positiva na direção de seus valores ou de sua causa? Será reconhecido por sua contribuição para a humanidade?

## 7. Puro Desafio

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 7- A ÂNCORA DO PURO DESAFIO

Quem possui a âncora do Puro Desafio fica motivado para solucionar problemas considerados insolúveis, vencer oponentes poderosos ou ultrapassar obstáculos difíceis. Em sua carreira, buscará sempre oportunidades de realizar um trabalho que permita atingir resultados aparentemente impossíveis ou extraordinários.

Algumas pessoas satisfazem a sua busca por desafios em trabalhos intelectuais, como o engenheiro que se interessa por 'designs' impossíveis. Alguns encontram o desafio em situações complexas, como o consultor de estratégia que atende somente clientes em falência depois de terem utilizado todos os recursos disponíveis. Outros ainda encontram na competição, como o atleta ou o vendedor que define cada situação como um jogo de ganhar ou perder, não existindo o segundo lugar. Novidade, variedade e dificuldade tornam-se os fins e se algo parece fácil, torna-se imediatamente chato, portanto, ele dá importância à variedade de desafios em sua carreira e costuma ser leal às organizações que lhe dão essas oportunidades.

#### Características de quem possui a âncora do Puro Desafio:

1. O foco está em superar e vencer grandes obstáculos e desafios;
2. Possui a necessidade de sempre procurar desafios maiores;
3. Quer oportunidades constantes para competir;
4. A sua maior motivação está na autossuperação;
5. Procurará assumir a responsabilidade por projetos complexos e maiores;
6. Quer ser reconhecido por suas grandes conquistas e por solucionar problemas difíceis.

**Exemplos de profissões:** profissões ou carreiras que envolvam desafios constantes, alta competitividade e permitam grandes conquistas como, por exemplo, triatlo ou atletismo de alta performance, esportes radicais, neurocirurgia, consultoria especializada em recuperar empresas falidas, etc.

#### Motivadores e necessidades profissionais:

## 7. Puro Desafio

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

**1- Desafios constantes:** nada melhor do que um desafio após o outro para você. Parece, inclusive, que as palavras ‘fugir’, ‘relutar’ e ‘procrastinar’ sumiram do seu dicionário. Assim, você é do tipo que gosta de vencer grandes obstáculos e conquistar novos troféus. Obviamente, é importante analisar se a sua carreira ou instituição irá lhe propor novos desafios com frequência.

**Perguntas:** você consegue se imaginar vencendo novos desafios com frequência em sua carreira? A organização da qual você fará parte é do tipo que propõe metas desafiadoras? Você se sente motivado quando imagina os obstáculos e barreiras que deverão ser superados?

**2- Autossuperação:** prezar pela competência e dinamismo, focar nos objetivos a serem atingidos, vencer desafios constantemente e obter grandes conquistas, tudo isso tem a ver com superar marcas e atingir um novo nível. Se olharmos por essa ótica, talvez o seu principal adversário seja você mesmo.

**Perguntas:** você consegue visualizar muitas oportunidades para superar as suas próprias marcas e melhorar cada vez mais os seus resultados na carreira escolhida?

**3- Reconhecimento por grandes conquistas:** esse profissional certamente quer ser reconhecido por suas grandes conquistas, portanto, vencer um oponente aparentemente invencível ou solucionar um problema aparentemente insolúvel parecem ser as situações ideais. Quanto maior o desafio, maior a conquista e o reconhecimento.

**Perguntas:** você consegue visualizar grandes conquistas em sua carreira? Vencerá oponentes realmente difíceis ou solucionará problemas realmente desafiadores? Será reconhecido por seus feitos extraordinários?

## 8. Estilo de Vida

Características, profissões e motivadores desta âncora.

---

### 8- A ÂNCORA DO ESTILO DE VIDA

Quem possui a âncora do Estilo de Vida procura desenvolver alguma carreira ou trabalhar em alguma instituição que o permita atender de forma equilibrada as suas necessidades pessoais, familiares e profissionais. Esse tipo de profissional quer que todos os aspectos importantes de sua vida progridam em harmonia e, portanto, necessita de um trabalho que ofereça a flexibilidade necessária para isto.

Dessa forma, ele pode até sacrificar algumas escolhas em sua jornada profissional que afetem de alguma forma a sua vida pessoal como, por exemplo, uma promoção que exija uma mudança geográfica e o distancie das pessoas que ele ama. Não adianta, portanto, ser bem-sucedido na vida profissional e falhar em outras áreas importantes para ele. De fato, ele sente que a sua identidade é definida não só pelo cargo que ocupa ou a remuneração que ganha, mas principalmente pela maneira que ele leva a sua vida, aonde mora, sua relação com a família, com seus amigos, hobbies, etc. Portanto, assim como na âncora de Autonomia e Independência, ele deseja liberdade de atuação, mas por uma necessidade diferente, podendo, inclusive, trabalhar em uma organização ao invés de ter um negócio próprio, desde que possa equilibrar o seu tempo e energia para crescer tanto profissionalmente como pessoalmente. Para ele, é necessário progredir de maneira harmônica em todas as áreas importantes da sua vida.

#### Características de quem possui a âncora do Estilo de Vida:

1. O foco está em integrar o seu trabalho com o seu estilo de vida, de modo a evoluir tanto profissionalmente, como nas demais áreas que valoriza;
2. Espera que todos os aspectos importantes da sua vida progridam em harmonia;
3. Busca o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
4. Procura organizações que demonstrem preocupações com as pessoas e suas famílias;
5. Dificuldade em aceitar mudanças geográficas que influenciem negativamente a sua vida pessoal;
6. Quer ser reconhecido por meio de concessões de benefícios e flexibilidade de horários.

**Exemplos de profissões:** proprietário de franquias, investidor, autônomo, trabalhador home office ou ocupante de cargos em instituições com mais flexibilidade em relação a como, quando e onde performar.

## 8. Estilo de Vida

Continuação dos motivadores e contextos desta âncora.

---

### Motivadores e necessidades profissionais:

**1- Flexibilidade de dedicação:** para esse profissional é muito importante evoluir tanto profissionalmente como também nas demais áreas que ele valoriza, ao ponto de chegar a recusar promoções ou mudanças geográficas que influencie negativamente em sua vida pessoal. Portanto, ele ficará motivado se desenvolver uma carreira ou trabalhar em uma instituição que seja flexível em relação a como, quando e onde ele deve se dedicar para entregar os resultados esperados.

**Perguntas:** nessa carreira ou organização, você terá flexibilidade ou concessões, de modo que possa viver o estilo de vida que você considera ideal? Terá liberdade para definir quando, como e onde poderá trabalhar? Poderá equilibrar o seu tempo e energia para crescer tanto profissionalmente como pessoalmente?

**2- Evolução equilibrada:** ele deseja progredir de maneira harmônica e equilibrada em todas as áreas que considera importante em sua vida. Dessa forma, só ficará realmente motivado se desenvolver uma carreira ou trabalhar em uma instituição que o permita equilibrar o seu tempo e energia para que isso ocorra.

**Perguntas:** nessa carreira ou organização, você consegue se imaginar evoluindo de maneira harmônica em todas áreas importantes da sua vida?