DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Cuando todo cambia: los anclajes que no deben moverse

Módulo adaptativo · ~20 min

Estrategias, herramientas, organigramas: el rumbo cambia cada vez con más frecuencia. Este módulo se basa en una distinción: los medios, que pueden y deben cambiar, y los anclajes —valores, sentido del trabajo, razón de ser—, que no deberían hacerlo, porque confundirlos es la primera causa de pérdida de sentido. Cuatro preguntas de introspección y tres pasos para decidir con criterio ayudan a cada persona a atravesar las reorganizaciones sin perderse, un factor de fidelización de las generaciones jóvenes.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir los medios que pueden cambiar (herramientas, métodos, funciones) de los anclajes en los que se basa el equilibrio: los valores y el sentido del trabajo.

02 Identificar las dos derivas posibles: la rigidez que convierte cada cambio en un sufrimiento y el desgaste identitario de quien lo absorbe todo.

03 Aclarar los propios anclajes con cuatro preguntas de introspección, desde las tres palabras que importan hasta el límite que nunca se debe cruzar.

04 Decidir ante un cambio profundo en tres pasos: identificar lo que cambia de verdad, comprobar los propios anclajes y elegir el propio camino.

PÚBLICO DESTINATARIO

Toda persona que quiera atravesar los cambios manteniéndose fiel a sus valores y al sentido de su trabajo.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1 **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.

2 **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.

3 **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.

4 **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.

5 **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Propósito / misión / valores — marco clásico de dirección estratégica
- Agilidad mental — método Afthonios, fruto de la experiencia en coaching
- 3 pasos ágiles (identificar / verificar / decidir) — método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Deloitte — Global Gen Z and Millennial Survey (2025): el 89 % de la generación Z y el 92 % de los millennials consideran importante el sentido en el trabajo; el 44 % de la generación Z y el 45 % de los millennials ya han dejado un puesto que carecía de él
- Shalom H. Schwartz — Teoría de los valores humanos básicos (1992): valores universales que actúan como principios rectores estables, base de los anclajes personales
- Amy Wrzesniewski & Jane E. Dutton — «Crafting a Job», Academy of Management Review (2001): el job crafting, o el arte de vincular las propias tareas y el propio trabajo con lo que tiene sentido para uno mismo
- Kristof-Brown et al. (2005) — ajuste entre persona, puesto y organización

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 13 de octubre de 2026