

Anclas de carrera predominantes en los estudiantes de Administración de Empresas y
Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación
Universitaria Adventista - UNAC

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables



Asesora Lorena Martínez Soto PhD.

Jeffrey Arturo Beltrán Celis
Julyan Esteban Cuesta Valdés
Yuli Marcela Martínez Bonilla

Medellín, Colombia

2021

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN

NOTA DE ACEPTACIÓN

Los suscritos miembros de la comisión Asesora nos permitimos conceptualizar que el Proyecto de Grado: “**Anclas de Carrera Predominantes en los Estudiantes de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Adventista-UNAC**”, elaborado por los estudiantes **Julyan Esteban Cuesta Valdés, Yuli Marcela Martínez Bonilla y Jeffrey Arturo Beltrán Celis**, del programa de Administración de Empresas, cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables y por lo tanto se declara como:

APROBADO MERITORIO

Medellín, noviembre 18 de 2021



**Derly Páez
Soto**
Presidenta



Lorena Martínez
Secretaria

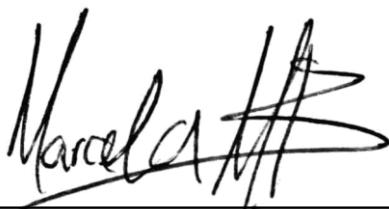


UNAC
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA
COLOMBIA

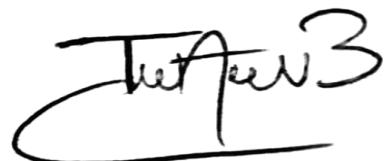
Personería Jurídica reconocida mediante
Resolución No. 8529 del 06 de junio de 1983,
expedida por el Ministerio de Educación Nacional.
Carrera 84 No. 33AA-1 Medellín, Colombia
PBX: + 57 (4) 250 83 28
NIT: 860.403.751-3
www.unac.edu.co



Julyan Esteban Cuesta Valdés
Estudiante



Yuli Marcela Martínez Bonilla
Estudiante



Jeffrey Arturo Beltrán Celis
Estudiante



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos en primer lugar a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables (FCAC) por permitirnos hacer parte de este proceso educativo que nos formó y nos permitió crecer como profesionales.

Agradecemos también a la Corporación Universitaria Adventista por aceptarnos para hacer parte del programa de Administración de Empresas y ayudarnos a cumplir nuestro objetivo que es ser profesionales íntegros.

Nuestro agradecimiento especial a la asesora de tesis, doctora Lorena Martínez Soto, por su compresión en todo momento para con nosotros, su excelencia académica a la hora de guiarnos, por su capacidad de darnos tranquilidad en los momentos de mayor estrés. Lorena, gracias por tu empatía, tu esfuerzo, disposición, dedicación y acompañamiento. Ha sido un privilegio y placer poder contar con tu apoyo y conocimiento. Esa entrega y vocación para con nosotros, nos enseñaron que no debemos esperar menos de un docente, mil y mil gracias profe, la queremos mucho.

También agradecemos a la magister Eblin Martínez Martínez por su disposición, guía y acompañamiento en toda la parte cuantitativa, siempre presta a explicarnos, corregirnos, es una persona con un espíritu de servicio muy grande, Eblin mil y mil gracias por todos sus aportes y sacar de su tiempo para ayudarnos, sin usted esto tampoco sería posible.

Agradecemos de manera general a todos los docentes que han hecho parte de nuestra formación profesional a lo largo de estos 8 semestres, donde nos han transmitido su conocimiento y enseñanza, nos han inspirado, nos han motivado a ser mejores personas, a todos ellos infinitas gracias, porque han aportado a nuestro crecimiento y desarrollo personal, nos han incentivado a investigar y nos han enseñado que todo es posible para el que cree, sin ustedes tampoco sería posible.

Tabla de contenido

Capítulo 1 - Problema de investigación	9
1.1 Contexto general de la investigación.	11
1.2 Delimitación.....	13
1.3 Problema de investigación.	15
1.4 Pregunta de investigación.	16
1.5 Objetivos de la investigación.	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	16
1.6. Relevancia y pertinencia de la investigación.	16
Capítulo 2 - Marco teórico.....	18
2.1. Eje teórico: Anclas de carrera	18
2.2.1. Ancla de carrera Técnica Funcional.	20
2.2.2. Ancla de carrera Directivo Gerencial.	20
2.2.3. Ancla de carrera Seguridad y estabilidad.	21
2.2.4. Ancla de carrera Autonomía e independencia.....	21
2.2.5. Ancla de carrera Creativa emprendedora.	22
2.2.6. Ancla de carrera Servicio – Dedicación a una causa.....	22
2.2.7. Ancla de carrera Puro reto.	23
2.2.8. Ancla de carrera Estilo de vida.....	23
2.3. El vínculo entre la formación universitaria y las anclas de carrera.....	24
Capítulo 3 - Metodología.....	26
3.1. Introducción	26
3.2. Tipo de investigación	26
3.3. Población.....	27
3.4 Muestra.....	28
3.5. Hipótesis de investigación.....	30
3.6. Variables de la investigación	30
3.6.1. Otras variables que intervienen	31
3.7. Selección y Aplicación del instrumento de recolección de datos	31

3.8. Recolección de información.....	41
3.8.1. Método de recolección de la información	41
3.8.2. Método de Análisis de la información.....	42
Capítulo 4 - análisis	43
4.1 Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas.....	43
4.1.2 Análisis de las medidas de tendencia central para los promedios de las anclas de carrera de Administración de Empresas.....	45
4.1.3 Análisis de las variables demográficas de las anclas de carrera.....	46
4.2 Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública.	51
4.2.1 Análisis de las medidas de tendencia central para los promedios de las anclas de carrera de Contaduría Pública	53
4.2.2 Análisis de las variables demográficas de las anclas de carrera.....	55
4.3 Análisis de las anclas de carrera cruces entre Administración de Empresas y Contaduría Pública.....	60
4.3.1. Análisis de las anclas de carrera entre Administración de Empresas y el perfil profesional que ofrece la UNAC.	62
4.3.2. Análisis de las anclas de carrera entre Contaduría Pública y el perfil profesional que ofrece la UNAC.	63
Capítulo 5 - Conclusiones.....	65
5.1 Conclusiones programa de Administración de Empresas.....	65
5.2 Conclusiones programa de Contaduría Pública.	66
5.3 Conclusiones Generales.	67
Referencias	68

Lista de Abreviaturas

AC Anclas de carrera

UNAC Corporación Universitaria Adventista

FCAC Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

PSPP Statistical Product and Service Solutions (SPSS gratuito)

TF Técnico Funcional

DG Directivo Gerencial

AI Autonomía e independencia

CE Creatividad Emprendedora

SD Servicio o Dedicación a una Causa

PR Puro Reto

EV Estilo de Vida

SE Seguridad y Estabilidad

Lista de Tablas

Cap.3.

Tabla 1. Estudiantes programa Administración de Empresas.....	Pág. 28
Tabla 2. Estudiantes programa Contaduría Pública.....	Pág. 28
Tabla 3. Cálculo de muestra.....	Pág. 29
Tabla 4. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera técnica funcional.....	Pág. 33
Tabla 5. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera Dirección gerencial.....	Pág. 34
Tabla 6. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera seguridad y estabilidad.....	Pág. 35
Tabla 7. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera autonomía e independencia.....	Pág. 36
Tabla 8. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera creatividad emprendedora.....	Pág. 37
Tabla 9. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera servicio o dedicación a una causa.....	Pág. 38
Tabla 10. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera puro reto...	Pág. 39
Tabla 11. Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera estilo de vida. Pág.40	

Cap. 4

Tabla 12. Análisis de medidas de tendencia central anclas de carrera Administración de Empresas.....	Pág. 46
Tabla 13. Análisis de medidas de tendencia central anclas de carrera Contaduría Pública.....	Pág. 54
Tabla 14. Análisis de medidas de tendencia central por cada ancla de carrera en los programas de Contaduría Pública y Administración de empresas.....	Pág. 61

Lista de Figuras

Cap. 4

Figura 1. Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas	Pág. 45
Figura 2. Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por género.....	Pág. 47
Figura 3. Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por edad.....	Pág. 48
Figura 4. Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por semestre.....	Pág. 49
Figura 5. Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por experiencia laboral.....	Pág. 51
Figura 6. Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública.....	Pág. 53
Figura 7. Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por género.....	Pág. 56
Figura 8. Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por edad...	Pág. 57
Figura 9. Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por semestre.....	Pág. 58
Figura 10. Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por experiencia laboral.....	Pág. 59
Figura 11. Análisis de anclas de carrera del cruce entre los programas de Contaduría Pública y Administración de Empresas.....	Pág. 61

Resumen

El presente estudio determinó cuáles son las anclas de carrera dominantes en los estudiantes de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC), en este contexto se realizaron los estudios para determinar qué es un ancla de carrera, definiendo esta como los autoconceptos percibidos, habilidades y motivaciones, relacionados con la toma de decisiones en la carrera profesional. Mediante esta investigación, se confirmó que las anclas de carrera ya están en las personas en la etapa universitaria, pero sólo son auto percibidas por éstas una vez inician su etapa laboral y el individuo tiene diversas experiencias en su entorno de trabajo. Partiendo de allí se hizo uso del Modelo de Medición de Anclas de Carrera propuesto por Edgar Schein (1968), para determinar cuáles son las anclas de carrera predominantes en los estudiantes de la FCAC de la UNAC.

Dentro de los hallazgos se encontró, que, aunque algunos de los estudiantes actuales de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública ya han tenido experiencia laboral, la mayoría no tienen aún la capacidad de determinar por si solos cuál es su ancla de carrera predominante, por lo tanto, una vez hecha la recolección de información se hizo un análisis de las anclas de carrera con mayor predominancia en ambos programas y se encontró que es CE (creatividad emprendedora) el ancla de carrera más elegida. Esto significa, que los estudiantes de la FCAC demuestran una fuerte respuesta a la cultura emprendedora que promueve la FCAC a través de su modelo curricular. Se encontró, además, que las variables demográficas son de gran incidencia en los resultados, en especial el comportamiento que se observa en las gráficas con variables como género y experiencia laboral.

Se concluye que, a través de este estudio se hace un aporte importante a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la UNAC, en términos de ofrecer información actualizada que le permita a sus dirigentes, analizar –a través de sus órganos de gobierno tales como el Comité de Currículo y el Consejo de Facultad-, la correlación existente entre los perfiles profesionales y/o perfiles de egreso propuestos desde los Proyectos Educativos de Programa (PEP) y las preferencias reales de los estudiantes a lo largo de su proceso educativo.

Capítulo 1 - Problema de investigación

La Declaración Mundial sobre la Educación en el Siglo XXI (UNESCO, 1998) menciona que las instituciones de educación superior deben adecuar la formación profesional a las necesidades actuales y futuras de la sociedad para hacer frente a nuevos retos. En el mismo sentido, Huergo Tobar (2014), menciona que la política educativa en Colombia se apoya en cuatro ejes estratégicos: cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia; por lo que, desde comienzos del milenio, las instituciones de educación superior han iniciado cambios en el diseño y desarrollo de los planes de estudio para la formación de profesionales capaces de desempeñarse en cualquier contexto.

Según la declaración planteada por la UNESCO (1998), las universidades como entes de formación profesional deben tener la capacidad de adaptarse para educar y formar seres capaces en todas las coberturas presentadas por las políticas educativas estratégicas de Colombia.

A su vez los perfiles profesionales deben estar acordes al desarrollo económico, industrial y tecnológico del país, con el fin de preparar personas que tengan la capacidad de articular la educación superior a los ámbitos empresariales. Estos perfiles profesionales, establecidos por las Instituciones de Educación Superior (IES), son los que determinan las competencias y habilidades que tendrán los futuros profesionales que irán al mercado laboral. Por lo tanto, articulación entre las exigencias del mercado laboral y el diseño de los perfiles profesionales es un asunto muy importante en la relación Universidad-Empresa.

Adicional a esto, hay “algo” que tiene una fuerte influencia en el desarrollo laboral del profesional: son sus capacidades personales, preferencias e intereses particulares respecto a su carrera profesional y la forma como estas se encuentran alineadas con las necesidades del mercado laboral. Estas tendencias particulares, muy propias de cada estudiante y/o futuro profesional, tienen una gran influencia en su desempeño laboral y su éxito profesional debido a que operan como coadyuvantes en el desarrollo de ciertas habilidades que potencializan un desempeño exitoso y una relación armoniosa entre los intereses particulares del profesional y las expectativas y necesidades de las empresas.

De acuerdo con la literatura, ese “algo”, son las anclas de carrera particulares de cada persona, es decir, estas son la que le permiten, al profesional, percibir e identificar sus competencias y preferencias particulares de acuerdo con su área y perfil profesional, lo que determina unos valores fundamentales que le sirven como columna vertebral para ejercer un excelente desempeño en el mercado laboral.

Ahora bien, ¿Qué son las anclas de carrera? de acuerdo con Schein (1978), las anclas de carrera son “una combinación de áreas percibidas de competencia, motivaciones y valores relacionada con la toma de decisiones en la carrera profesional”. Esto significa que, las anclas de carrera son: a) unas áreas percibidas de competencia que tiene cada individuo; b) están conformadas por competencias, motivaciones y valores particulares; c) influyen en la toma de decisiones de los individuos en torno a la elección de su carrera profesional; d) influyen en el desempeño profesional de los individuos, en relación directa con el grado de alineación que estas tengan con el perfil profesional establecido por el mercado laboral.

En este orden de ideas, al revisar la literatura se encuentra que, la gran mayoría de los estudiantes universitarios desconocen sus competencias, habilidades, motivaciones y valores particulares, o por lo menos, no han dedicado un tiempo para reflexionar sobre la forma como esto influye en su carrera profesional. En parte, esto sucede, porque no tienen a su alcance una herramienta que les permita una identificación temprana de sus propias capacidades.

Esto conlleva a que, si el estudiante no se siente alineado con las competencias, habilidades y destrezas que promueve la carrera profesional que eligió, experimente posibles frustraciones y falta de motivación durante su proceso formativo y posteriormente esto tenga repercusiones tanto en su desempeño profesional como en la capacidad de crear su propio negocio.

Por este motivo, las empresas y universidades están trabajando en el desarrollo de estrategias que contribuyan a la disminución de la brecha entre los perfiles profesionales y las necesidades del mercado laboral, agregando un tercer elemento que son las habilidades, destrezas, motivaciones y competencias innatas del estudiante, con el fin de mejorar la articulación entre lo que el estudiante espera, lo que las universidades ofrecen en su oferta académica y lo que el mercado laboral requiere.

Es así como adquiere pertinencia analizar el modelo de anclas de carrera propuesto por Edgar Schein, el cual puede ser usado como herramienta de diagnóstico, en la identificación de los potenciales de cada estudiante. En su modelo de anclas de carrera, Schein (1978, 1982), expone la hipótesis de 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 cambiará cuando se enfrente a una decisión) muy seguramente permanecerá igual. Según la hipótesis presentada por este autor, las anclas de carrera permanecerán siempre en el individuo y tienen una fuerte relación con el perfil profesional, pues el ancla de carrera más dominante se verá reflejada una vez pase a su entorno laboral.

Aunque las universidades tienen como propósito la formación de profesionales expertos en ciertas áreas, en muchas ocasiones, no se realizan procesos de diagnóstico que les permita diagnosticar cuáles son las competencias, habilidades y expectativas particulares de los aspirantes, es decir, sus anclas de carrera predominantes, así como las anclas de carrera que enfatiza el programa académico en su perfil profesional, ni tampoco, las anclas de carrera que exige el mercado laboral. Por tal motivo, surge la siguiente pregunta que fue el referente central de esta investigación: **De acuerdo con los estudiantes de los programas de Administración de empresas y Contaduría Pública de la UNAC ¿cuáles son las anclas de carrera predominantes por programa académico?**

1.1 Contexto general de la investigación.

La motivación es un estado emocional que se da por la unión de las circunstancias que se generan alrededor de una persona. Es así como la motivación influye en el rendimiento laboral del individuo. Existen diferentes teorías hacen un aporte sobre lo que es la motivación, en este sentido, Schein (1991) menciona que es necesario describir tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: a) realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en el resultado; les agrada fabricar sus propias oportunidades, b) una necesidad de poder, por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; modificar los comportamientos de los individuos, tener influencia y control sobre los demás, c) la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas, y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia.

En los últimos años, las organizaciones se han interesado en conocer cuáles son los factores que motivan a los colaboradores y que influyen en su desempeño organizacional, en este marco, las investigaciones asociadas a determinar cuáles son los aspectos o las habilidades de los empleados se han ido incrementando de manera constante, pero cuando de motivación relacionada en el ámbito académico se trata, se encuentra que, en la formación universitaria, las anclas de carrera se han estudiado con el fin de determinar hasta qué punto y que factores influyen en la motivación de los estudiantes para la elección de carrera y también cómo sus habilidades y cualidades se van transformando a medida que van avanzando y adquiriendo más conocimiento, sin olvidar que para las personas es sumamente relevante encontrar la satisfacción de sus necesidades.

Ahora bien, además de la motivación particular de los individuos, surge lo que se conoce como la percepción del entorno laboral, es decir, las necesidades o expectativas que tienen las organizaciones de acuerdo con los perfiles profesionales y el desempeño laboral que se espera de dichos perfiles. La alineación entre lo que motiva al individuo y lo que espera la organización da como resultado el clima organizacional, mismo que es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación entre ambas partes que está integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en dicha organización (Álvarez, 1992).

Es por esto, que el comportamiento del individuo está influído por el conjunto de características permanentes que describen a una organización, aquellos aspectos que la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Un individuo motivado puede moldear su perfil profesional, adaptando la experiencia y destacando así sus anclas de carrera, Chaparro (2006). Una persona que no tiene claramente identificadas sus anclas de carrera, no estará conforme, ya que las dinámicas de cambio y los niveles de incertidumbre propias del mercado laboral son constantes, lo que deriva en presiones al individuo debido a que puede sentirse incapaz de desempeñarse de acuerdo con las expectativas de dicho mercado.

En sus investigaciones, Schein (1975, 1978, 1987), encontró que la experiencia de los individuos a lo largo de su vida tiene una relación directa y fuerte con sus propios conceptos profesionales, lo que técnicamente se conoce como las anclas de carrera (AC). De este modo, Cortes (2016) reafirma las apreciaciones de Schein, al afirmar que para mejorar el desempeño laboral se deben considerar las posibles orientaciones de carrera, las cuales pueden ser internas o externas. De este modo, Edgar Schein, desarrolló una herramienta de medición relacionada con la motivación de carrera para comprender el impacto de la carrera profesional sobre el sistema individual de valores en diversos graduados en diferentes áreas (Cortes, 2016).

Schein (1974) define que las AC son un conjunto de valores, motivos y actitudes que orientan y restringen la carrera profesional de un individuo. Al implementar la metodología de las AC, es posible describirlas como un proceso que está determinado por las preferencias vocacionales iniciales a lo largo de la vida (Feldman, et al, 1996). De esta manera, al identificar las AC de los trabajadores y encontrar una interfaz clara entre la vocación de los trabajadores existentes y potenciales, es posible fortalecer el compromiso laboral en las organizaciones. A partir de esta investigación Schein (1975; 1978; 1987) concluyó que las experiencias de vida por las cuales pasan los individuos ayudan a construir sus propias anclas de carrera que se reflejarán durante toda la vida profesional.

Las anclas de carrera son un conjunto de valores, motivos y actitudes que orientan y restringen la carrera de un individuo independientemente de los obstáculos que deban evitarse (Schein, 1974), de esta manera, cuando un individuo se da cuenta de una conexión clara entre sus AC y el trabajo, establece un compromiso laboral, es decir, desarrolla un estado mental positivo y satisfactorio en el trabajo, se caracteriza por estar lleno de vitalidad, puede proporcionar un alto nivel de energía y resiliencia, dedicación, alto nivel de compromiso y entusiasmo ante los desafíos y absorción que por su parte refleja un alto grado de concentración y sentimiento de felicidad por el involucramiento en diversas actividades (Schaufeli et. al., 2002).

1.2 Delimitación.

Las anclas de carrera están estrechamente relacionadas con la educación universitaria, porque los comportamientos de las personas también afectan el desarrollo profesional, debido a que las actitudes determinan la conducta del individuo, que actuará dependiendo del medio

en el que vive y de los conceptos heredados, las actitudes antes mencionadas les ayudan a elegir su carrera o ejercer una determinada profesión (Oswaldo, 2013).

Actualmente, la relación entre individuo y organización en términos laborales se define, por un lado, por la gestión profesional que hace el profesional, en la que se encuentran sus planes y expectativas personales, definiendo el marco funcional organizacional a partir de sus competencias, habilidades, expectativas e intereses de desarrollo personal y profesional; por otro lado, la organización se enfoca en su propósito y metas particulares, y se enfoca en la búsqueda de individuos con perfiles, características, conocimientos, habilidades y competencias específicas que puedan permitirles llevar a cabo con éxito sus objetivos. De esta manera, el aprovechamiento y la organización de los aspectos individuales y empresariales pueden convertirse en importantes aliados en la gestión de un entorno laboral favorable, y en la motivación y desarrollo de los sujetos teniendo como punto de encuentro los intereses compartidos (Dutra, 2007).

De acuerdo con la auto planificación personal, la planificación de la carrera realizada por el individuo juega un papel muy importante en el concepto de capital humano (Marín, 2010). Según Marín (2010), la carrera profesional, se refiere a la secuencia evolutiva de la experiencia laboral de una persona durante un período de tiempo. Por un lado, se refiere a las actitudes y comportamientos en el lugar de trabajo, y por otro lado, se refiere a sus respuestas adaptativas o contribuciones espontáneas en continuo desarrollo en el ambiente de trabajo. Son precisamente estas experiencias las que de alguna manera exponen la existencia de las anclas de carrera.

En este contexto, Schein (1978, 1982) señala que las personas tienen "anclas" para orientar su desarrollo profesional y, en esencia, representan importantes aspectos auto percibidos en el campo de actividad donde las personas desean trabajar y que se caracterizan por:

- a) Las capacidades y habilidades auto percibidas, extraídas a partir del éxito o fracaso frente a una gran variedad de situaciones actuales de su vida laboral.
- b) Las motivaciones y necesidades auto percibidas, basadas en su experiencia laboral en distintos puestos de trabajo.

- c) Las actitudes y los valores auto percibidos, sustentados en su reacción frente a las normas y valores encontrados en las organizaciones.

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 recreativas, la búsqueda de la estabilidad o el emprendimiento.

1.3 Problema de investigación.

El problema de investigación sobre las anclas de carrera dominantes en los estudiantes de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UNAC es un tema que surge como contribución al análisis y revisión de la propuesta curricular que la FCAC ofrece a sus estudiantes en el marco de las dinámicas del mercado laboral y las constantes demandas por un profesional que sea capaz de adaptarse a las nuevas circunstancias del contexto local y global. Cabe destacar que para hacer un aporte adecuado primero es necesario definir la tipología de las anclas de carrera existentes.

De acuerdo con la metodología desarrollada por Schein (1982), el autor encontró en su investigación que es posible clasificar las anclas de carrera en cinco tipos, 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. Según Schein (1978, 1982), aunque hay cinco tipos de ancla de carrera que son los más representativos, puede haber otros tipos basados en características de las carreras u ocupaciones.

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 haya tenido experiencia, pues el aula de clases es muy diferente al campo laboral. En la vida real, de acuerdo con la visión de sí mismo, el individuo se enfrenta efectivamente a las expectativas que definen su vida. Antes de que el individuo encuentre su ancla de carrera, la experiencia puede alargarse de tres a ocho años o más, en los que el trabajo determinará 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).

De acuerdo con lo anterior, el método de Schein (1978, 1982) es útil para tres agentes, a saber: las personas en particular, las empresas en general y las instituciones de educación superior. En este caso se tratará el tercer agente interesado que son las instituciones de educación superior en especial la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC).

1.4 Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las anclas de carrera predominantes en los estudiantes de los programas de Administración de empresas y Contaduría pública de la UNAC?

1.5 Objetivos de la investigación.

1.5.1. Objetivo general

Determinar cuáles son las anclas de carrera predominantes en los estudiantes de Administración de empresas y Contaduría pública de la Corporación Universitaria Adventista.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar las anclas de carrera que más se repiten en los estudiantes de los programas de Administración de empresas y Contaduría pública de la UNAC.
2. Realizar labor de campo con los estudiantes de los programas Administración de empresas y Contaduría pública.
3. Analizar cómo afectan las variables demográficas en la elección de las anclas de carrera dominantes.
4. Puntualizar que anclas de carrera son más destacadas en relación con el perfil profesional del programa cursado.

1.6. Relevancia y pertinencia de la investigación.

Este proyecto tiene una gran relevancia, debido a que aporta al desarrollo de los perfiles profesionales de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la UNAC. En el campo de la administración de empresas es importante crear una herramienta que

permita la fácil identificación de las anclas de carrera, ya sea en el estudiante, para su perfil profesional, o en el área empresarial para mejorar el desempeño laboral. La investigación es pertinente, debido a que las anclas de carrera están estrechamente relacionadas con el individuo, en este caso particular, los estudiantes.

Además, cabe destacar que el desarrollo de esta investigación contribuye con la generación de herramientas que ayuden a la FCAC a implementar estrategias curriculares con unas características específicas en los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública, que permitan potencializar su ancla de carrera dominante, y de esta manera preparar a profesionales con una identidad definida.

Una razón más es la importancia que tienen las anclas de carrera en el entorno laboral debido a que, una vez identificadas, estas mejoran el rendimiento del individuo en el ambiente de trabajo. Cuando las personas se enfrentan a situaciones laborales que no satisfacen sus expectativas y necesidades, de acuerdo con las teorías de Schein, se recomienda que el individuo dependa de su ancla dominante para mejorar el desempeño y demostrar sus habilidades.

Por este motivo como estudiantes de la FCAC se pretende hacer un aporte al desarrollo de la UNAC, brindando información relevante a la FCAC y a sus órganos de gobierno y unidades académicas como son el Consejo de Facultad, el Comité de Currículo y dependencias adscritas, que les permita analizar sus programas académicos y elaborar planes de mejoramiento en el marco de los procesos de Acreditación de Alta Calidad.

Capítulo 2 - Marco teórico

Este capítulo tiene como objetivo profundizar en concepto más importante de esta investigación, a saber, Anclas de Carrera, con base en los autores: Bazarra (2017); Lizandro (2016); Deer (1986); y Shein (1978). Durante el proceso de construcción teórica se encontró que, la relación entre el comportamiento organizacional y las anclas de carrera, son un tema desarrollado por Schein (1996) en el cual se propuso que la carrera de las personas incluye aspectos internos que orientan el rumbo de la vida, profesional y ocupacional; en segunda instancia, dado que el interés de la investigación era identificar las anclas de carrera predominantes en estudiantes universitarios, se contextualizó el concepto de anclas de carrera al ámbito de la formación superior universitaria, para esto se utilizaron como autores de referencia: Navarrete (2013), UNESCO (2010) y Aguilera (2000).

2.1. Eje teórico: Anclas de carrera

Cuando se habla del concepto de anclas de carrera es importante realizar una contextualización pertinente de las variables que involucran este concepto desde una perspectiva mucho más amplia. El uso de las anclas de carrera en las organizaciones se ha dado históricamente a partir de la importancia que estas tienen en el mejoramiento de la calidad y la eficiencia del servicio en las empresas. En este sentido, Lizandro, et. al., (2016) argumenta que, la necesidad de competitividad a la que las organizaciones deben responder les obliga a encontrar alternativas que puedan mejorar la calidad y eficiencia del servicio de cada organización. Esto depende de dos factores básicos: por un lado, el acceso a tecnología y equipos avanzados que puedan producir bienes y servicios de manera más eficiente; por otro lado, la implementación del diseño organizacional usando como herramienta la información arrojada por el estudio de las anclas de carrera, que aumenta las oportunidades de que la organización articule de manera exitosa los objetivos de sus colaboradores con los objetivos organizacionales, para así tener empleados motivados.

Teniendo en cuenta los dos factores presentados, Lizandro, et. al., (2016) afirma que el logro de estos es una excelente herramienta para lograr un mayor nivel de eficiencia y eficacia en una empresa.

Las anclas de carrera son un concepto desarrollado por Schein (1996) donde propone que la carrera de las personas incluye aspectos internos que orientan el rumbo de la vida, profesional y ocupacional. “El propósito del ancla de carrera es identificar un área creciente de estabilidad dentro de la persona que le permita crecer y cambiar en otras áreas ya que funcionan como un conjunto de fuerzas, dentro de la persona, que empujan o inhiben hacia las decisiones y opciones de carrera” (Schein, 1978, p.126).

Curiosamente, las anclas suelen estar a lo largo de la vida de una persona, significa que tienen un carácter estable y duradero. Según Moirano (2015) se realizaron investigaciones longitudinales que ilustran estas características. Sin embargo, el propósito de analizar las anclas de carrera de las personas no se limita a encasillar o etiquetar, sino que por el contrario consiste en una clasificación que puede comprender mejor la motivación, deseos y necesidades relacionados con las carreras de las personas en ese momento.

Para Schein (1990, 1992, 1996), los anclajes profesionales son una combinación de áreas percibidas de competencia, motivos y valores, relacionadas con las opciones laborales profesionales, dado que las anclas de carrera son una herramienta que dan a conocer características muy específicas que representan los deseos laborales de cada individuo. En primer lugar, la información recopilada a través de las anclas de carrera puede dar a conocer la motivación y el valor de la relación entre las personas y el entorno laboral en el que se desenvuelven, Moirano (2015). Por otra parte, el comportamiento de las personas se verá influenciado por esto en el momento de realizar una tarea determinada de forma orientativa. Por definición, solo la experiencia laboral puede determinar el punto de las anclas de carrera, aunque puede ser que el valor y la motivación generada en la experiencia de vida pueda ser la base de inserción laboral.

Teniendo en cuenta el párrafo anterior, como primera experiencia de vida antes de la iniciación en la vida laboral se encuentra la universidad, dado esto, surge la investigación en desarrollo, antes de presentar la correlación entre las anclas de carrera y los programas universitarios, se definirán los diferentes tipos de anclas de carrera: Schein (1965) inicialmente propone 5 anclas de carrera, a los cuales, con el paso del tiempo y el aporte de otros investigadores, como Deer (1986), culmina agregando otras 3 anclas de carrera, el modelo actual consta de 8 anclas de carrera que se describen a continuación:

2.2.1. Ancla de carrera Técnica 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. Esta ancla define a la persona que toma la decisión. Las ocupaciones de preferencia se encuentran basadas principalmente en contenido técnico o funcional. El trabajo que hacen los motiva a aplicar sus habilidades en un campo determinado y aumentarlas para alcanzar la excelencia. La auto imagen de las personas que poseen esta ancla está relacionada con un sentimiento el cual es la competencia en el campo específico en el que se encuentran. Ellos buscan para desarrollar sus habilidades, desafíos técnicos.

Para aquellos que enfocan esta ancla, el éxito se determina a través de la retroalimentación, es más seguro para ellos ser expertos en sus respectivos campos, y que el trabajo sea cada vez más estimulante, en lugar de promoverse a cambio de dinero. Están motivados como expertos en su trabajo, se sentirán a gusto cuando sean reconocidos. Esperan un salario acorde con sus habilidades técnicas. Cuanto más comprenden y son conscientes de lo que saben, más valiosos son. En términos de desarrollo profesional, estas personas se sienten más motivadas cuando son capaces de profundizar en un área de conocimiento específica y se sienten más cómodos con la identificación de conocimientos técnicos, por encima de sus supervisores o colaboradores, y los honores, premios, por encima del dinero.

2.2.2. Ancla de carrera Directivo Gerencial.

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. Las personas que tienen esta ancla de carrera encuentran la motivación a medida que puedan ir ganando una visión globalizada e integral. Al saber las diferentes funciones que tiene una organización o los aspectos destacados que involucran los objetivos propuestos, lo que quiere decir que les motiva asumir responsabilidades, tomar decisiones y se apropien del éxito o fracaso.

Con una fuerte inclinación hacia la gerencia, es fundamental para estas personas brindar colaboración e integración de labores y ser partícipes de las soluciones de los problemas organizacionales. Destaca el desarrollo de habilidades conceptuales sin inmiscuirse de manera única a las habilidades técnicas, de esta manera perciben que su satisfacción se eleva cuando mayor función tenga para integrar en objetivos generales.

2.2.3. Ancla de carrera Seguridad y estabilidad.

Esta ancla es especial para todas aquellas personas preferirán trabajos que brinden estabilidad y durabilidad en la organización por encima de otros beneficios percibidos. Las personas que destacan en esta ancla de seguridad y estabilidad económica buscan una tranquilidad y acuerdos seguros en sus contratos laborales, al igual que consideran importantes las condiciones de contratación en cuanto a los términos de salario, salud y legalidad por encima de la labor que deben desempeñar.

Las personas identificadas con esta ancla tienen sentido de pertenecía con las organizaciones que los emplea, debido a que esto les permite asegurar su futuro, buscan tener la seguridad en su entorno, desarrollando sus competencias en pro de asegurar su estabilidad. Según Schein (1978) existen dos tipos de orientación hacia la seguridad. La primera refiere a aquellas personas en las cuales la fuente de seguridad reside principalmente en el sueldo estable. En un segundo momento, se encuentran personas para las que, la seguridad puede estar basada en el hecho de mantenerse en determinada zona geográfica, asociada a estabilizar la familia e integrarse a la comunidad.

2.2.4. Ancla de carrera Autonomía e independencia.

Desde esta perspectiva, las personas buscarán el desarrollo profesional, que les permita obtener la mayor libertad sin restricciones organizativas, optando por anclajes donde goce de mayor independencia. Las personas en las que destaca esta ancla buscan al igual que defienden su libertad en cuanto a cómo, cuándo y en qué momento realizar su trabajo, son motivadas cuando se les ofrece la libertad de definir su propio empleo, la manera en cómo hacer las cosas y el modo de hacerlas.

Se ven desmotivados cuando se les obliga a cumplir horarios, procesos, normas y reglamentaciones. Por otra parte, cuando existe flexibilidad en sus labores a desarrollar sentirá más entusiasmo, pueden ocupar cargos de áreas de la organización, pero se le debe dejar un margen para la realización propia, se siente realizados no por ascensos en la organización, sino más bien porque se le reconozca su trabajo, de tal manera que pueda sentir más libertad, debido a que para él eso es sinónimo de confianza en la labor que desempeña y lo animan alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2.5. Ancla de carrera Creativa emprendedora.

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. Las personas que se destacan en esta ancla se identifican con el deseo de creación de su propia empresa, armar su proyecto, construir sus propias habilidades, capacidades, inquietudes y experiencias, esto les genera un entusiasmo, al igual que sentir que se arriesgan al emprender y superar obstáculos. En las empresas estas personas sobresalen por su creatividad, innovación en los procesos, también son personas que les gusta mantenerse en constante movimiento, la rutina puede ser un factor negativo en su motivación.

Por lo general se vinculan a organizaciones para aprender, aunque una vez tienen la suficiente habilidad se enfocan en desafíos más interesantes para ellos como construir su propia empresa y sin duda alguna una de sus motivaciones más alta es cuando se les reconoce como emprendedores. Ser propietarios de es su recompensa principal.

2.2.6. Ancla de carrera Servicio – Dedicación a una causa.

Motivada principalmente por mejorar la situación de la sociedad. Deseo alinear sus actividades laborales con valores personales para el servicio social. Preocupación por encontrar trabajos que se articulen con sus habilidades.

Las personas que destacan en esta ancla se ven motivadas por valores que van más allá del área laboral, tienen una preocupación especial por mejorar el entorno que les rodea. Son determinados a desarrollar un trabajo en el que puedan ayudar a otros y buscan

vincularse a empleos que puedan mejorar o servir a las personas o hacer un lugar mejor para que la convivencia de todos, de igual manera necesitan la comprensión de sus valores por parte de sus superiores.

2.2.7. Ancla de carrera Puro reto.

Motivada principalmente por superar obstáculos, resolver problemas complejos, y ganarles a oponentes más fuertes. Definición de la carrera en función de enfrentamientos diarios en los cuales el éxito es medido por la victoria. Carácter individualista e intolerante con aquellos que tengan aspiraciones similares. Las personas que destacan en esta ancla buscan soluciones a problemas con una complejidad muy alta, donde se dediquen a sentirse vencedores, ya que para ellos el éxito se representa en salvar cosas complejas y superar a su competencia encontrando estrategias para superar los diferentes obstáculos.

Estas personas tienen una necesidad de mostrar a otros su superioridad, les entusiasma perseguir objetivos que tengan grandes exigencias, pero una vez que alcanzan esos objetivos que parecen imposibles su motivación disminuye y ya necesitan otro nuevo reto, por tal motivo deben realizar actividades donde tengan desafíos. Se trata de personas que requieren de un ambiente laboral donde prime la innovación, la variedad y la dificultad. (Schein 1996).

2.2.8. Ancla de carrera Estilo de vida.

Motivada principalmente por el balance entre vida y trabajo. Compromiso con asuntos relacionados con la paternidad/maternidad. Búsqueda de organizaciones con políticas y valores en pro de la familia. Se trata de personas que buscan integrar su vida personal a sus demandas de carrera. Imponen como condición balancear sus necesidades personales y familiares con las profesionales. Desean conservar la armonía entre los diferentes semblantes que hacen a su vida, deseando que todos ellos se desarrollen juntos, hacia un todo integrado. Para ello, requieren un ambiente laboral que le brinde la suficientemente flexibilidad para lograr tal integración (Moirano, 2015). “Por tanto, buscan flexibilidad en las condiciones de contratación, que les permitan respetar los tiempos para el trabajo, el ocio y el descanso. Demandan remuneraciones que les posibiliten satisfacer su estilo de vida. Defienden que lo principal es “trabajar para vivir y no vivir para trabajar”. Su deseo de superación se enfoca en que no se ponga en riesgo su estilo de vida.” Moirano (2015)

Una vez conocida las diferentes anclas de carrera, al igual que las orientaciones que tienen estas, inicia la relación de éstas con el campo de la educación, más específicamente en las instituciones educativas de nivel superior como la Corporación Universitaria Adventista (UNAC). En este sentido, podría decirse que estas anclas sirven como una herramienta de medición para establecer la orientación que tiene cada estudiante según el programa al que pertenece y conocer cuál es su ancla de carrera más dominante de acuerdo con su perfil profesional.

2.3. El vínculo entre la formación universitaria y las anclas de carrera.

Cuando se habla de formación universitaria, se hace referencia a una serie de aprendizajes que generan en el estudiante unas competencias, preparándolo para afrontar situaciones ligadas a su carrera profesional que, en dado momento, conforme a su experiencia, las pondrá en práctica en un entorno laboral. Según Marín (2010) las anclas de carrera son útiles para las instituciones de educación superior debido a que se fortalecen las capacidades de los estudiantes, por medio de procesos de aprendizaje adecuados a cada individuo, teniendo en cuenta una serie de características integrales tales como: valores, creencias y costumbres que a su vez garantizan un currículo adecuado.

Esto supone que las experiencias que el estudiante adquiera durante su estancia en la universidad lo harán inclinarse por un ancla dominante en el desarrollo de su carrera profesional, y que en esencia integran las percepciones que tiene del entorno donde desea laborar (Schein, 1978, 1982). Una investigación realizada por Páramo et. al., (2012), revela que los principales objetivos de los universitarios son: graduarse, formar una familia y encontrar trabajo, esto apunta a que un individuo en formación universitaria apunta al ancla de carrera “estilo de vida”. Según Schein (1982) “...además de las motivaciones y los valores auto percibidos, las capacidades descubiertas una vez se ha tenido experiencia... son determinantes en la elección de un ancla de carrea dominante, pues el aula de clase es muy diferente al campo laboral”. En la vida práctica, el individuo se enfrenta a lo que realmente percibió de sí mismo basado en su experiencia.

Es así como el vínculo entre las anclas de carrera y la formación universitaria está ligado a la construcción constante y permanente de algo o

alguien, basándose en experiencias, (Navarrete, 2013). Esto tiene una estrecha relación con las anclas de carrera ya que según Schein (1975, 1978, 1987) las experiencias de vida, en otras palabras, la formación de vida que se adquiere en la universidad le permitirá al estudiante tener una visión y una percepción de carrera, por ende, un ancla dominante. Es gracias a esta relación existente que se logra la articulación de las anclas de carrera en el desempeño laboral del individuo, un estado mental positivo y pleno en el trabajo caracterizado por el vigor —altos niveles de energía y resiliencia—, la dedicación —altos niveles de compromiso acompañados de entusiasmo y desafío— y la absorción —altos niveles de concentración y sentimientos de felicidad por el involucramiento en diversas actividades (Schaufeli, et. Al., 2002).

Capítulo 3 - Metodología

3.1. Introducción

Este capítulo presenta la metodología que se utilizó para identificar las anclas de carrera dominantes de los estudiantes de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables (FCAC) de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC). Por otra parte, se describe el tipo de investigación, la población objeto de estudio, la muestra determinada y las hipótesis de investigación. De igual manera, se hace una descripción del instrumento construido para recopilar la información, y del proceso llevado a cabo para la recolección y análisis de la información.

3.2. Tipo de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo. Según Hernández, et. al., (2008), la investigación cuantitativa es un método estructurado de recopilación y análisis de información obtenida de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo utilizando herramientas estadísticas como tablas y gráficos y el uso de algunas medidas de tendencia y variabilidad como la moda, media y desviación estándar del conjunto de datos pertenecientes a la muestra seleccionada. Partiendo de esta definición, por medio del uso de la estadística descriptiva, se logran identificar características de la población en estudio y las anclas de carrera predominantes (competencias, motivaciones y valores) en los estudiantes pertenecientes a los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública que se encuentran activos en el segundo semestre del año 2021.

El alcance de este estudio por ende es descriptivo ya que se demuestra, las propiedades, características y los perfiles de los estudiantes (Muñoz, 2006). Cabe mencionar, que la meta de la investigación descriptiva es especificar las propiedades, características, y rasgos importantes del fenómeno que se estudia. (Hernández, et. al., 2008). La información recolectada, se obtuvo a partir del instrumento desarrollado por Schein (1972), que consta de un cuestionario 40 preguntas clasificado en 8 tipos de anclas, esto quiere decir que cada ancla tiene una representación en el cuestionario de 5 preguntas.

Esta investigación cuantitativa corresponde a un estudio Ex post facto debido a que, en ella el investigador se plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya ha sucedido. Generalmente se trata de una búsqueda de las causas que lo han producido, de forma

retrospectiva, es un tipo de investigación que se aplica para establecer posibles relaciones de causa-efecto observando ciertos hechos que ya han ocurrido y buscando los factores que los hayan podido ocasionar. (Bisquerra, 1989).

En este caso lo que se trata es de relacionar las anclas de carrera predominantes de los estudiantes con el programa académico que se encuentran cursando, observando si existe alguna relación con la formación previa que han recibido en cuanto a valores, aptitudes y ciertas preferencias según el campo en el que se desenvolverán estos futuros profesionales. Considerando el estudio ex post facto desde una perspectiva amplia, éste abarca la mayoría de los métodos de la investigación descriptiva, es decir, casi todos aquellos estudios que no son experimentales. Además, una característica esencial de la investigación ex post facto es que no se tiene control sobre la variable independiente, en este caso es el autoconcepto que tienen los estudiantes frente a los ítems desarrollados por Schein (1992) frente a las 8 anclas de carrera, puesto que sus manifestaciones ya han ocurrido.

Por otra parte, los investigadores no solo recopilaron y tabularon datos, sino que también presentaron y resumieron cuidadosamente la información sobre la base de hipótesis, y luego analizaron cuidadosamente los resultados para extraer generalizaciones significativas para identificar las anclas de carrera según el perfil profesional del programa cursado, en este caso Administración de Empresas o Contaduría Pública. En relación con el tiempo, esta investigación también tiene características de estudio transversal, debido a que se observa un fenómeno en un periodo de tiempo determinado, en este caso se aplicó el instrumento de recolección de información a 97 estudiantes de **sexto a decimo** semestre de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Publica del periodo académico 2021 – 2 pertenecientes a los dos programas.

3.3. Población

Sellitz (2008, p. 238), define la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” Al respecto, Aristizábal (2008) la define como “el número total de individuos que conforman la realidad que se quiere estudiar”. La población de esta investigación está compuesta por 46 estudiantes del programa de administración de empresas pertenecientes a los semestres 6,7,8 y 9(Ver tabla 1).

Tabla 1

Estudiantes programa Administración de Empresas

Semestre	Femenino	Masculino	Total
6	4	3	7
7	5	7	12
8	3	4	7
9	10	10	20
Total	22	24	46

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, son 51 estudiantes que corresponden al programa de Contaduría Pública de los semestres 6,7,8,9 y 10 de la Corporación Universitaria Adventista – UNAC. (Ver tabla2).

Tabla 2

Estudiantes programa Contaduría Publica

Semestre	Femenino	Masculino	Total
6	2	6	8
7	9	4	13
8	2	3	5
9	13	5	18
10	3	4	7
Total	29	22	51

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Muestra

Hernández, et, al (2008), definen la muestra como “Subgrupo de la población del cual se recolectarán datos y debe ser representativo de dicha población”. La muestra debe representarse de forma coherente en cuanto al estudio que se está manejando, facilitando el manejo cuantitativo de la investigación.

El muestreo empleado en esta investigación es muestreo probabilístico con población finita, con un nivel de confianza del 90% y un error máximo de estimación del 10%. De este

modo, la muestra representativa del programa de administración de empresas es de **28** estudiantes y contaduría pública **29** estudiantes. Sobre esta muestra se analizó y recolectaron datos que fueron estudiados por medio del software PSPP (Statistical Product and Service Solutions, versión gratuita), por ser una herramienta de software para el tratamiento de datos y análisis estadístico que permite obtener los resultados objeto de la investigación (Bausela, 2005). Las variables demográficas utilizadas para el análisis de la información fueron: género, edad, departamento o país de origen y experiencia laboral. Se eligieron estas variables demográficas porque en la revisión de literatura se encontraron investigaciones relacionadas, tal es el caso de Viera (2016) donde se relaciona el género con el tipo de ancla dominante.

El cálculo del tamaño de la muestra se realizó teniendo en cuenta dos estratos o subgrupos (estudiantes del programa Administración de empresas y estudiantes del programa Contaduría) y se calcularon de forma proporcional por medio de la fórmula para población finita $n = \frac{o^2 N p q}{e^2(N-1)+o^2 p q}$, en donde:

$$n = \frac{o^2 N p q}{e^2(N-1)+o^2 p q}$$

o = nivel de confianza p = probabilidad e = error de estimación
 N = población q = probabilidad en contra n = número de elementos
 (Ver tabla 3)

Tabla 3

Cálculo de muestra por programa

Administración de Empresas		Contaduría Publica	
σ	1,65	σ	1,65
N	46	N	51
p	0,5	p	0,5
q	0,5	q	0,5
e	0,1	e	0,1
Numerador	31,30875	Numerador	34,711875
Denominador	1,130625	Denominador	1,180625
N	27,69154228	n	29,4012705

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la población en estudio se realiza el respectivo muestreo aleatorio estratificado de acuerdo a cada tamaño de muestra de los subgrupos o programas. Para ello los registros de cada estudiante perteneciente a los programas Administración de Empresas y Contaduría Pública (Archivos de matrícula) fueron enumerados y a partir de dichas listas se seleccionaron aleatoriamente mediante la función ALEATORIO de la hoja de cálculo de Excel, los estudiantes pertenecientes a la muestra para el análisis estadístico. (Ver Anexo ficha técnica de muestreo)

3.5. Hipótesis de investigación

Con base en el supuesto de que “Todos tenemos un ancla básica o predominante”, se define la hipótesis general de la presente investigación de la siguiente manera: **los estudiantes de los programas de administración y contaduría pública de la FCAC, cuentan con anclas de carrera diferentes que predominan según el programa cursado.**

Partiendo de esto, y a partir de los resultados obtenidos en la muestra por cada programa, se presenta un análisis minucioso de los datos para identificar cuál es el ancla más frecuente que se presenta según el programa tomado como referencia.

3.6. Variables de la investigación

Con base en el objetivo general de la investigación, se define por una parte la variable correspondiente al nivel de autoconcepto que tienen los estudiantes relacionados con cada uno de los ítems que se relacionan en las 8 categorías del test de anclas formulado por Schein (1972). Cada uno de los 5 ítems que conforman una categoría de las planteadas por Shein, se miden dentro de la escala de 1 a 6, siendo 1 la calificación de “Nunca” y 6 “Siempre”. Por otro lado, el promedio de cada categoría definirá la variable más importante dentro de este estudio que será el ancla de carrera básica o predominante de los estudiantes correspondientes a cada uno de los programas asociados a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la UNAC.

3.6.1. Otras variables que intervienen

En este caso se identifican otras variables que posiblemente tendrán de una u otra forma un efecto en el resultado de anclas de carrera predominantes en los estudiantes y son:

- Programa académico
- Género de la población en estudio
- Edad de los encuestados
- Departamento o país de origen.
- Experiencia laboral
- Número de semestres cursados

3.7. Selección y Aplicación del instrumento de recolección de datos

Para la aplicación del instrumento que permitió lograr el objetivo de investigación, se siguieron los siguientes pasos:

1. Se realizó una revisión de la literatura de anclas de carrera, centrándose en los instrumentos que se han utilizado en otras investigaciones.
2. Se seleccionó el instrumento que se consideró apropiado para esta investigación.
3. Se tradujo el instrumento que estaba en otro idioma.
4. Se sometió el instrumento a una revisión técnica por el asesor temático y metodológico y los investigadores.
5. Se ajustó el instrumento de recolección de información, incluyendo las preguntas de cada una de las anclas de carrera y los datos demográficos.
6. Se diseño la encuesta en ambiente virtual a través del formato Google Forms.
7. Se aplicó el instrumento de manera virtual a través de la base de datos de la FCAC.

Según (Hernández, et. al., 2008), sin la definición de las categorías no hay investigación. Por lo tanto, las categorías deben definirse en forma conceptual y operacional.

Cada conceptualización es el resultado de la perspectiva que le da el investigador, lo que a su vez se alcanza a través del enfoque teórico y las hipótesis que se planteen.

Los investigadores parten de la definición conceptual, que se adecue a los requerimientos prácticos de la investigación para luego definir las categorías en forma tal que puedan ser comprobadas y contextualizadas, lo cual es posible al realizar una definición

operacional. Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para describir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado (Reynolds, 1986).

Aquí se especifica las actividades u operaciones que se hacen para medir una categoría pues estos son los procedimientos y operaciones necesarios para identificar y agrupar un concepto en términos medibles, observables o manipulables, señalando sus aspectos o dimensiones, sus indicadores e índices.

Según Grajales (1996), el proceso que se sigue para definir una categoría en términos conceptuales y operacionales es el siguiente:

a) El nombre de la categoría en cuestión, b) la definición conceptual que, sustentada en el conocimiento sistematizado determina el significado que el término tiene dentro del estudio en cuestión, c) la definición instrumental que especifica la forma como será observada la categoría, lo que implica justificar la validez (que lo que se observa es lo que se pretende observar). Esta columna está estrechamente relacionada con lo que en su momento será el instrumento que se usará para recolectar los datos, por lo que los elementos de la columna terminarán por identificarse con el número de la que lo contiene en el instrumento; y d) la definición operacional que determina la manera como la categoría será medida, lo que significa que el valor resultante de la operación que se describe será el indicador de la respectiva categoría para cada caso (sujeto) que se estudia (p. 58).

A continuación, se presenta la operacionalización de las categorías anclas de carrera que contiene el cuestionario de Schein (1972). Se realizaron unas tablas donde se identificó la categoría con su nombre, su definición conceptual, instrumental y operacional.

Se realizó una descripción de la categoría Técnica funcional desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 4).

Se realizo una descripción de la categoría TF (Técnico Funcional) desde la definición conceptual, operacional e instrumental

Tabla 4

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera técnica funcional.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Técnica 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. Esta ancla define a la persona que toma la decisión.	Se utiliza la siguiente escala: 1= Nunca 6= Siempre Ítems: 1. Me gustaría ser tan bueno en lo que hago que los demás quieran pedirme siempre consejos y sugerencias. 2. Para mí el éxito consiste en desarrollar mis capacidades técnicas o funcionales hasta convertirme en un experto. 3. Me atrae más llegar a ser un directivo senior dentro de mi área funcional antes que llegar a ser director general. 4. Preferiría dejar mi empresa antes que aceptar un proyecto que me obligara a dejar mi área de especialización. 5. Me encuentro más satisfecho con mi trabajo cuando tengo oportunidad de usar mis capacidades y talentos.	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.
Ocupaciones	basadas principalmente en contenido técnico o funcional. El trabajo que hacen los motiva a aplicar sus habilidades en un campo determinado y aumentarlas para alcanzar la excelencia Schein (1972)		

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría DG (Dirección General) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 5).

Tabla 5

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera Directivo gerencial.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Directivo Gerencial.	El individuo aquí tendrá como meta única la gerencia y considerará los cargos técnicos como etapas intermedias que lo guíen hacia la gerencia general. Las personas que tienen esta ancla de carrera encuentran la motivación a medida que puedan ir ganando una visión globalizada e integral, Schein (1972)	<p>Se utiliza la siguiente escala:</p> <p>1= Nunca 6= Siempre</p> <p>Ítems:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es satisfactorio para mí integrar y gestionar los esfuerzos de los demás con mi trabajo. 2. Me gustaría estar a cargo de una organización compleja y tomar decisiones que afecten a muchas personas. 3. Alcanzo el éxito en mi carrera sólo si llego a ser director general de alguna empresa. 4. Me atrae más llegar a ser director general que un directivo senior dentro de mi área de especialización. 5. Elegiría dejar mi empresa antes que aceptar un puesto que me aleje del camino hacia la dirección general. 	<p>Se realiza el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría SE (Seguridad y Estabilidad) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 6).

Tabla 6

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera seguridad y estabilidad.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Seguridad y estabilidad.	<p>En esta ancla es especial para todas aquellas personas preferirán trabajos que brinden estabilidad y durabilidad en la organización por encima de otros beneficios percibidos. Las personas que destacan en esta ancla de seguridad y estabilidad económica buscan una tranquilidad y acuerdos seguros en sus contratos laborales, al igual que consideran importantes las condiciones de contratación en cuanto a los términos de salario, salud y legalidad por encima de la labor que deben desempeñar. Schein (1972)</p>	<p>Se utiliza la siguiente escala: 1= Nunca 6= Siempre Ítems:</p> <p>1. Es satisfactorio para mí integrar y gestionar los esfuerzos de los demás con mi trabajo. 2. Me gustaría estar a cargo de una organización compleja y tomar decisiones que afecten a muchas personas. 3. Busco trabajo dentro de organizaciones que me proporcionen seguridad y estabilidad. 4. Me encuentro más satisfecho con mi trabajo cuando considero que he alcanzado seguridad financiera y profesional. 5. Es apropiado tener una carrera que me permita sentir un cierto nivel de seguridad y estabilidad.</p>	<p>Se realiza el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría AI (Autonomía e Independencia) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 7).

Tabla 7

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera autonomía e independencia.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Autonomía e independencia	Desde esta perspectiva, las personas buscarán el desarrollo profesional que les permita obtener la mayor libertad sin restricciones organizativas, optando por anclajes donde goce de mayor independencia. Las personas en las que destaca esta ancla buscan y defienden su libertad, en cuanto a cómo cuando y en qué momento realizar su trabajo, son motivadas cuando se les ofrece la libertad de definir su propio empleo, la manera en cómo hacer las cosas y el modo de hacerlas. Schein (1972)	Se utiliza la siguiente escala: 1= Nunca 6= Siempre Ítems: 1. Me gustaría tener una carrera que me permita autonomía y decidir los plazos. 2. Estoy más satisfecho cuando tengo plena libertad para definir mis propias actividades, plazos y procedimientos. 3. Alcanzo el éxito en mi carrera sólo si logro autonomía y libertad plena. 4. La oportunidad de realizar un trabajo según mis propios criterios, sin normas y limitaciones es más importante para mí que la seguridad. 5. Preferiría dejar mi empresa antes que aceptar un puesto que limite mi autonomía y libertad.	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría CE (Creatividad Emprendedora) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 8).

Tabla 8

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera creatividad emprendedora.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Creatividad emprendedora	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. Las personas que se destacan en esta ancla se identifican con el deseo de creación de su propia empresa, armar su proyecto, construir sus propias habilidades, capacidades, inquietudes y experiencias, esto les genera un entusiasmo, al igual que sentir que se arriesgan al emprender y superar obstáculos. Schein (1972)	Se utiliza la siguiente escala: 1= Nunca 6= Siempre Ítems: 1. Siempre estoy buscando ideas que me permitan tener mi propio negocio. 2. Crear mi propio negocio es más importante que alcanzar un puesto directivo de alto nivel en otra organización. 3. Me encuentro más satisfecho con mi carrera cuando he creado algo que es el resultado de mis propias ideas y esfuerzos. 4. Considero que alcancé el éxito en mi carrera sólo si consigo crear o construir algo que es completamente mi propio producto o idea. 5. Pienso crear y construir mi propio negocio.	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría SD (Servicio o Dedicación) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 9).

Tabla 9

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera servicio o dedicación a una causa.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Servicio o dedicación a una causa	<p>Motivada principalmente por mejorar la situación de la sociedad. Deseo alinear sus actividades laborales con valores personales para el servicio social.</p> <p>Preocupación por encontrar trabajos que se articulen con sus habilidades.</p> <p>Las personas que destacan en esta ancla se ven motivadas por valores que van más allá del área laboral, tienen una preocupación especial por mejorar el entorno que les rodea. Schein (1972)</p>	<p>Se utiliza la siguiente escala:</p> <p>1= Nunca 6= Siempre</p> <p>Ítems:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que alcancé el éxito en mi carrera sólo si tengo la sensación de haber contribuido al bienestar común. 2. Me encuentro más satisfecho con mi carrera cuando puedo poner mi talento al servicio de los demás. 3. Es más importante para mí utilizar mis capacidades para crear un mundo donde se viva y trabaje mejor que tener un puesto. 4. Me gustaría tener una carrera que suponga una gran contribución a la humanidad y a la sociedad. 5. Preferiría dejar mi empresa antes que aceptar un proyecto que imitara mi capacidad de ayudar a los demás. 	<p>Se realiza el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumará un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría PR (Puro Reto) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 10).

Tabla 10

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera puro reto.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Desafío puro	Motivada principalmente por superar obstáculos, resolver problemas complejos, y ganarles a oponentes más fuertes. Definición de la carrera en función de enfrentamientos diarios en los cuales el éxito es medido por la victoria. Carácter individualista e intolerante con aquellos que tengan aspiraciones similares. Las personas que destacan en esta ancla buscan soluciones a problemas con una complejidad muy alta, donde se dediquen a sentirse vencedores, ya que para ellos el éxito se representa en salvar cosas complejas y superar a su competencia encontrando estrategias para superar los diferentes obstáculos. Schein (1972)	Se utiliza la siguiente escala: 1= Nunca 6= Siempre Ítems: 1. Considero importante una carrera donde pueda resolver problemas y salir ganando en situaciones muy desafiantes. 2. Enfrentar grandes retos y desafíos me ayudan a alcanzar el éxito. 3. Me he encontrado más satisfecho en mi carrera cuando he resuelto problemas aparentemente sin solución o he vencido cuando parecía imposible hacerlo. 4. Busco oportunidades de trabajo que pongan a prueba mi capacidad para resolver problemas o para competir. 5. Trabajar con problemas que aparentemente no tienen solución es más importante que alcanzar un puesto directivo de alto nivel.	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3. La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

Se realizo una descripción de la categoría EV (Estilo de Vida) desde la definición conceptual, operacional e instrumental (Ver tabla 11).

Tabla 11

Definición y operacionalización de la categoría ancla de carrera estilo de vida.

Categoría	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Estilo de vida.	Motivada principalmente por el balance entre vida y trabajo. Compromiso con asuntos relacionados con la paternidad/maternidad . Búsqueda de organizaciones con políticas y valores en pro de la familia. Se trata de personas que buscan integrar su vida personal a sus demandas de carrera. Imponen como condición balancear sus necesidades personales y familiares con las profesionales. Desean conservar la armonía entre los diferentes semblantes que hacen a su vida, deseando que todos ellos se desarrollen juntos, hacia un todo integrado. Schein (1972)	Se utiliza la siguiente escala: 1= Nunca 6= Siempre Ítems: 1. Preferiría dejar mi empresa antes que ocupar un puesto que comprometiera mi atención a mi familia y vida personal. 2 Es necesario una carrera que me permita integrar mis necesidades personales, familiares y profesionales. 3. Me encuentro satisfecho con mi vida sólo cuando consigo alcanzar un equilibrio entre las exigencias de mi vida personal, familiar y profesional. 4. Encontrar el equilibrio entre las exigencias de mi vida personal y profesional es más importante que conseguir un puesto directivo de alto nivel. 5. He buscado siempre oportunidades profesionales que no interfieran demasiado con mis preocupaciones personales y familiares.	Se realiza el siguiente procedimiento: 1. Sumar los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas. 2. Si el encuestado tiene los ítems de esta categoría con puntuación máxima y escoge 1 o 3 de estos como su favorito se le sumara un 4 a cada uno de los elegidos como favoritos sobre la puntuación máxima escogida previamente. 3 La categoría presenta un valor entre 5 y 42. Ya que la valoración a cada pregunta es de una escala entre 1 y 6 donde el estudiante escoge 3 preguntas destacadas a las cuales se les suman 4 puntos. El mayor puntaje posible es de 30 en las 5 preguntas del ancla más 12 puntos que se suman si el estudiante escoge 3 preguntas destacadas.

Fuente: Elaboración propia.

3.8. Recolección de información

3.8.1. Método de recolección de la información

El diseño metodológico se desarrolló bajo la técnica de encuesta que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los que se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población con un enfoque cuantitativo (García, 1993).

Para hallar la muestra objeto de estudio se utilizó un muestreo probabilístico (Lastra, 2000), es decir, que se utilizó selección aleatoria de la población participante. Para la realización del trabajo de campo se aplicó una encuesta (Iriondo, et. al., 2015) donde se eligió de manera aleatoria la participación del número de estudiantes requeridos de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública de los semestres 6,7,8,9 y 10, se informó por medio de correo electrónico, WhatsApp y también se llevó a cabo de manera presencial con los estudiantes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas y contables de la UNAC.

¿El test de anclas aplicado a los estudiantes se basa en el test original formulado por Schein (1992) y a partir del que se genera un nivel de valoración de cada una de sus categorías (AC)? (Autonomía, Servicio, seguridad, creatividad, etc.) basado en el autoconcepto que tienen los estudiantes de sus valores, capacidades y motivaciones, luego de la autovaloración se sumaron los valores de las respuestas de cada uno de los encuestados a cada una de las preguntas presentadas, si el encuestado tuvo los ítems de una o hasta 8 categorías específica con puntuación máxima y escogió 1 o 3 de estas como su favorita se le sumó un 4 a cada una de las elegidas como favoritas sobre la puntuación máxima escogida previamente.

Los resultados recopilados de la encuesta fueron tabulados en el software PSPP (Statistical Product and Service Solutions, versión gratuita), por ser una herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico (Bausela, 2005). Herramienta a través de la que se identificaron las anclas de carrera predominantes en los estudiantes de los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública, lo que permitió el análisis de los resultados a partir de la hipótesis propuesta.

3.8.2. Método de Análisis de la información

Se utilizaron principalmente las medidas de tendencia central como: Moda (frecuencia que más se repite), Media (suma de los datos dividida entre la cantidad de datos) y de variabilidad como: Desviación estándar (dispersión de los datos respecto a la media), para realizar el análisis respectivo de los datos recolectados.

Capítulo 4 - análisis

4.1 Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas.

En primera instancia el análisis descriptivo por programa se centró en establecer cuáles eran las anclas predominantes en el programa académico bajo estudio. En este caso, se encontró que, el ancla de carrera predominante para Administración de Empresas es la CE (creatividad emprendedora) con un porcentaje del 36% de la muestra.

En segunda instancia están las anclas TF y (técnico funcional) y SD (servicio o dedicación a una causa) con un porcentaje del 15% para ambas. En tercer lugar, se encontró que las anclas AI (autonomía e independencia) y PR (puro reto) eran las elegidas con un porcentaje cada una del 12%. El ancla con menor predominancia en el programa de Administración de Empresas fue DG (directivo gerencial) con un 3%.

A partir de estos datos se encuentra que, programa de Administración de Empresas está formando estudiantes con unas fuertes habilidades y competencias relacionadas con el emprendimiento y con su capacidad creativa, puesto que el ancla que más predomina en este programa es la creatividad emprendedora que, de acuerdo con el marco teórico (Schein, 1972), se define como “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”.

Además, las personas que se destacan en esta ancla se identifican con el deseo de creación de su propia empresa, armar su proyecto, construir sus propias habilidades, capacidades, inquietudes y experiencias, esto les genera un entusiasmo, al igual que sentir que se arriesgan al emprender y superar obstáculos.

Siguiendo con el análisis, las segundas anclas con mayor predominancia son el ancla de técnico funcional y el ancla servicio o dedicación a una causa, ambas con el mismo porcentaje. La TF (técnico funcional) según Schein (1972), son aquellas personas que, prefieren enfocarse en la profundización de un área de conocimiento específica que les permita desempeñarse en el campo laboral para ser reconocidos por su conocimiento técnico el cual lo ven recompensado en honores y premios preferiblemente, en vez de dinero.

Por otra parte, el ancla SD (servicio o dedicación a una causa) refleja que la filosofía de la educación adventista, en este caso de la Corporación Universitaria Adventista - UNAC se encuentran allí en el programa de Administración de Empresas debido a que, este ancla solo está presente las personas que tienen como motivación principal mejorar la situación de la sociedad, su deseo es alinear sus actividades laborales con valores personales para el servicio social, se destacan por sus valores que van más allá del área laboral, tienen una preocupación especial por mejorar el entorno que les rodea.

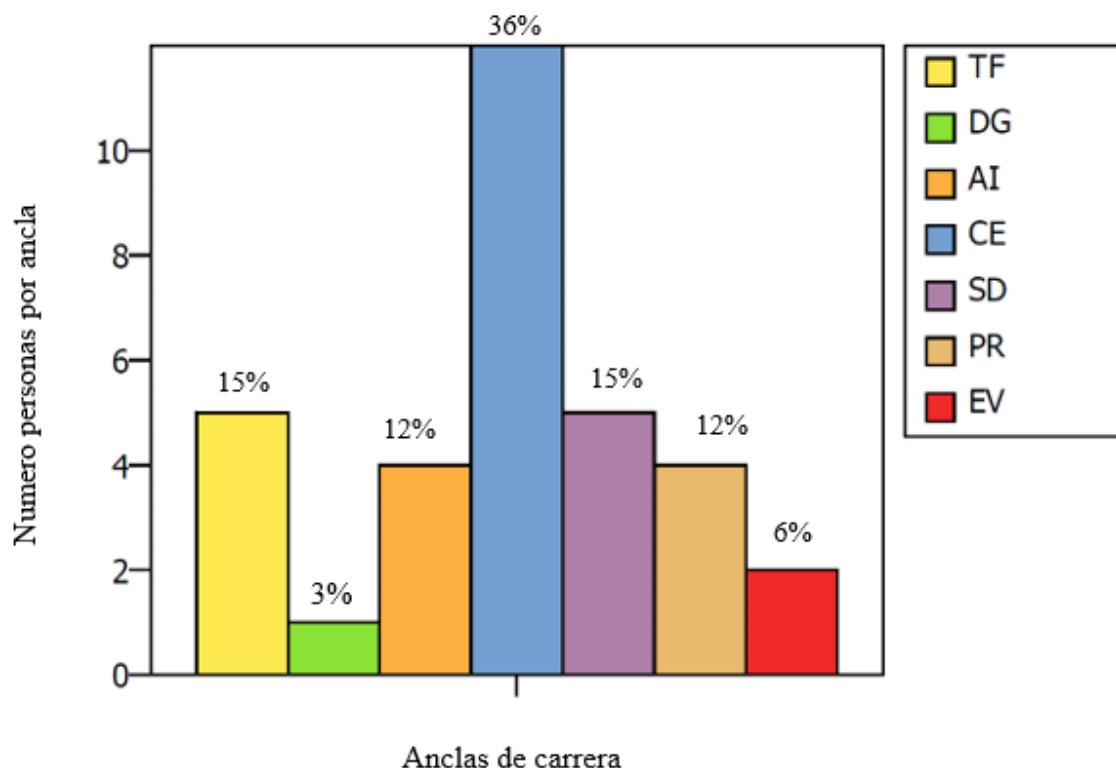
Las próximas dos anclas destacadas e igualadas en porcentaje son las anclas autonomía e independencia y puro reto. El ancla de autonomía e independencia según Schein (1972) está en las personas que buscan su libertad laboral, es decir, son motivadas por definir su propio empleo, horarios y medios de acción al momento de ejercer su profesión.

Por otro lado, el ancla puro reto Schein (1972), argumenta que se destaca en las personas ambiciosas que buscan soluciones a problemas difíciles donde se requiere esfuerzo, ya que para ellos el éxito está en superar los diferentes obstáculos.

Continuando con las dos anclas de predominancia más baja en el programa de Administración de Empresas, están el ancla estilo de vida y dirección gerencial, una vez realizado el análisis se puede afirmar que los estudiantes de Administración de Empresas de la UNAC no están interesados en tener un trabajo que les ofrezca la integración de su vida personal y laboral, sino que desean especializarse en un área de conocimiento que les permita obtener mejores ingresos y mayor aceptación, así como prefieren emprender y tener su propio negocio en vez de optar por gerenciar una empresa. Todo esto se puede evidenciar en la figura 1. (ver figura 1).

Figura 1

Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas



Fuente: Elaboración propia

4.1.2 Análisis de las medidas de tendencia central para los promedios de las anclas de carrera de Administración de Empresas.

En primera instancia para el análisis de las medidas de tendencia central (media, moda y desviación estándar), se tomó en cuenta los promedios de las 8 anclas de carrera en los cuales se puede observar que, el ancla con la media más alta corresponde a CE (creatividad emprendedora) con una media de 5,53.

En segunda y tercera instancia esta SD (servicio o dedicación) que tiene 5,20 y TF (técnico funcional) con 4,88 respectivamente, lo que indica que estas 3 tuvieron la media de escogencia más alta entre las otras, exponiendo que el programa de Administración de Empresas de la FCAC es fuerte en el área de emprendimiento, como también se evidencia la

filosofía de la institución en el programa teniendo en cuenta las otras dos anclas y su significado.

Por otra parte la desviación estándar en general refleja que los datos estuvieron agrupados y con poca variabilidad, siendo el ancla CE (creatividad emprendedora) la más variable en la escogencia de los datos con una desviación de 1,34 seguido de un 1,01 de EV (estilo de vida), 0,97 DG (dirección general) y no muy lejos de esta PR (puro reto) con 0,93 que aunque no fue un ancla de carrera con un alto porcentaje de escogencia se evidencia dentro de la poca variabilidad de los datos una de las más altas, junto con las mencionadas anteriormente. Todo esto se puede observar en la tabla 12. (Ver tabla 12)

Tabla 12

Análisis de medidas de tendencias central anclas de carrera Administración de Empresas

	PROM Técnico funcional	PROM Dirección general	PROM Seguridad y estabilidad	PROM Autonomía e independencia	PROM Creatividad emprendedora	PROM Servicio o dedicación	PROM Puro reto	PROM Estilo de vida
N validos	33	33	33	33	33	33	33	33
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	4,88	4,19	4,31	5	5,53	5,20	4,85	4,87
Moda	4,8	5	0	0	4,8	5,20	5,60	0
Desv. Std	0,87	0,97	0,77	0,86	1,34	0,92	0,93	1,01

Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Análisis de las variables demográficas de las anclas de carrera.

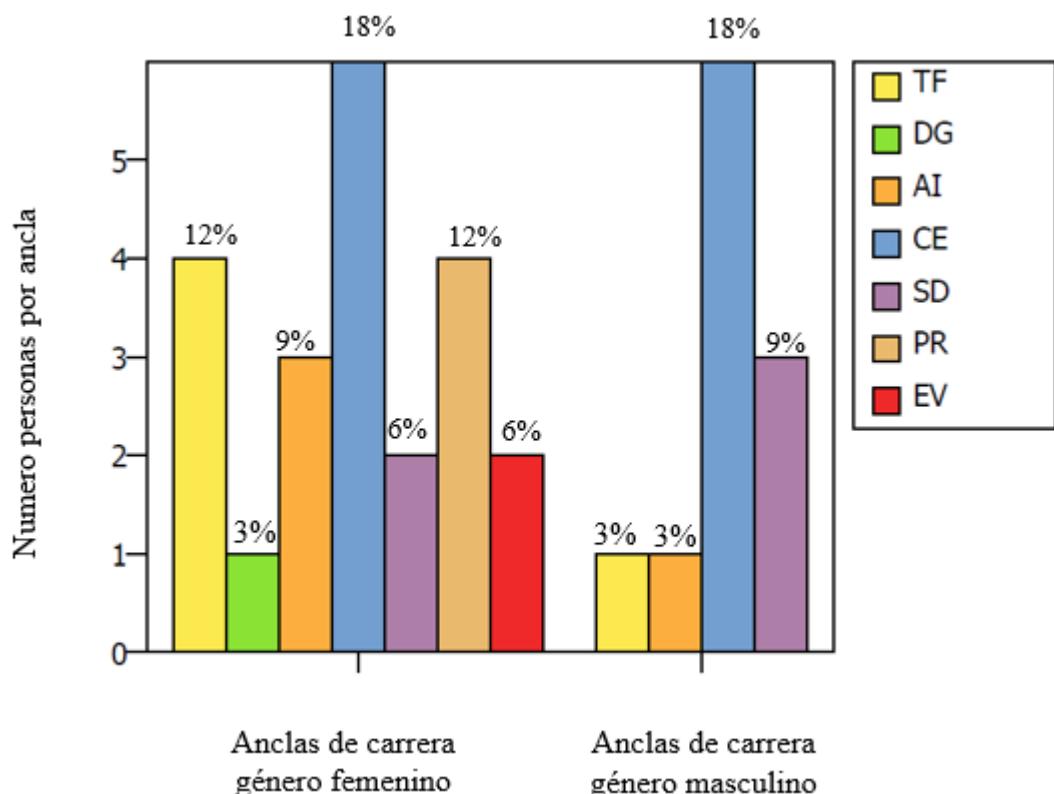
El análisis de las variables demográficas en el programa de Administración de Empresas inicia con el género y como tiene este una influencia en las diferentes anclas. Las anclas predominantes según el género en los estudiantes de Administración de Empresas de la FCAC tanto en el género masculino como femenino el ancla que domina es CE (creatividad emprendedora) con un porcentaje de 18% para femenino y 18% para masculino, lo cual indica que en el programa de Administración de Empresas ambos géneros desean crear empresa, innovar, asumir retos y tener su propio negocio.

Las siguientes anclas con mayor porcentaje para el género femenino que son TF (técnico funcional) y PR (puro reto) con un porcentaje de 12%, tal no es el caso del género masculino que TF (técnico funcional) hace parte del porcentaje más bajo 3% en relación con lo analizado esto indica que varió la segunda ancla en cuanto a género, pues el género masculino prefiere SD (servicio o dedicación a una causa) con un porcentaje 9%, aunque cabe mencionar que el género femenino no se encuentra muy alejado con un 6%.

Por otra parte, las mujeres prefieren la autonomía e independencia antes que estilo de vida, pero los hombres tienen el ancla de autonomía e independencia con un porcentaje de 3%. Por último, se observa en la gráfica que el género femenino cuenta con el ancla de dirección gerencial con un 3% que aunque es un porcentaje muy bajo, en el género masculino no se evidencia esta. Todo esto se analiza a partir de la figura 2. (ver figura 2)

Figura 2

Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por género



Fuente: Elaboración propia

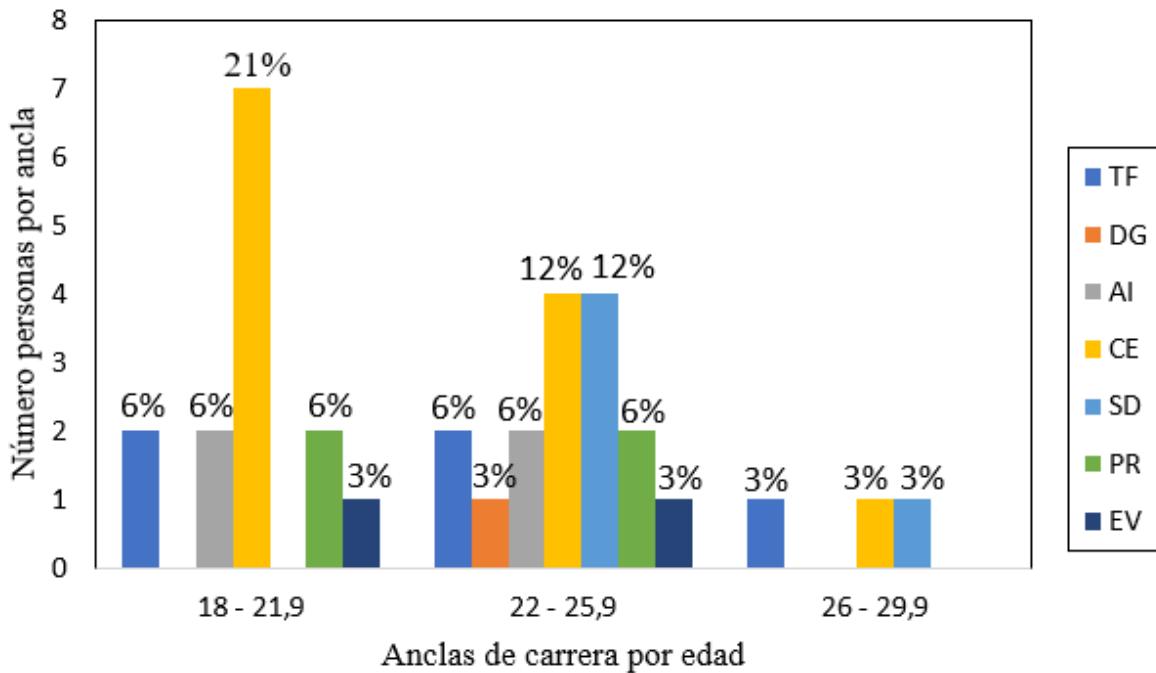
La segunda variable demográfica a tener en cuenta en el programa de Administración de Empresas en relación con las anclas de carrera y la influencia que esta genera en su predominancia es la edad. Los hallazgos permitieron identificar como ancla dominante CE (creatividad emprendedora) con un porcentaje de 21% en el rango de edad de 18 a 21,9, pero a su vez hay un decrecimiento del porcentaje a mayor rango de edad, lo que explica que a mayor edad, los estudiantes afianzan sus anclas predominantes y se inclinan más hacia una de ellas.

También se pudo observar una segunda ancla con alta predominancia en el rango de edad de 22 a 25,9 la cual es el ancla SD (servicio o dedicación a una causa) en un 12%. Por último, un hallazgo preocupante está en el ancla DG (dirección gerencial) que solo obtiene un porcentaje de 3% dentro de la muestra.

Los hallazgos anteriores de las anclas de carrera CE (creatividad emprendedora) y SD (servicio o dedicación a una causa) son congruentes con el objetivo del programa de Administración de Empresas, donde se expresa formar estudiantes con espíritu emprendedor y líderes con propósito de servicio, mientras que el ultimo hallazgo con relación al ancla DG (dirección gerencial), es contraria a los objetivos del programa en el deseo de formar profesionales que ayuden en el desarrollo de las organizaciones. Esto se puede observa en la figura 3. (ver figura 3)

Figura 3

Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por edad



Fuente: Elaboración propia

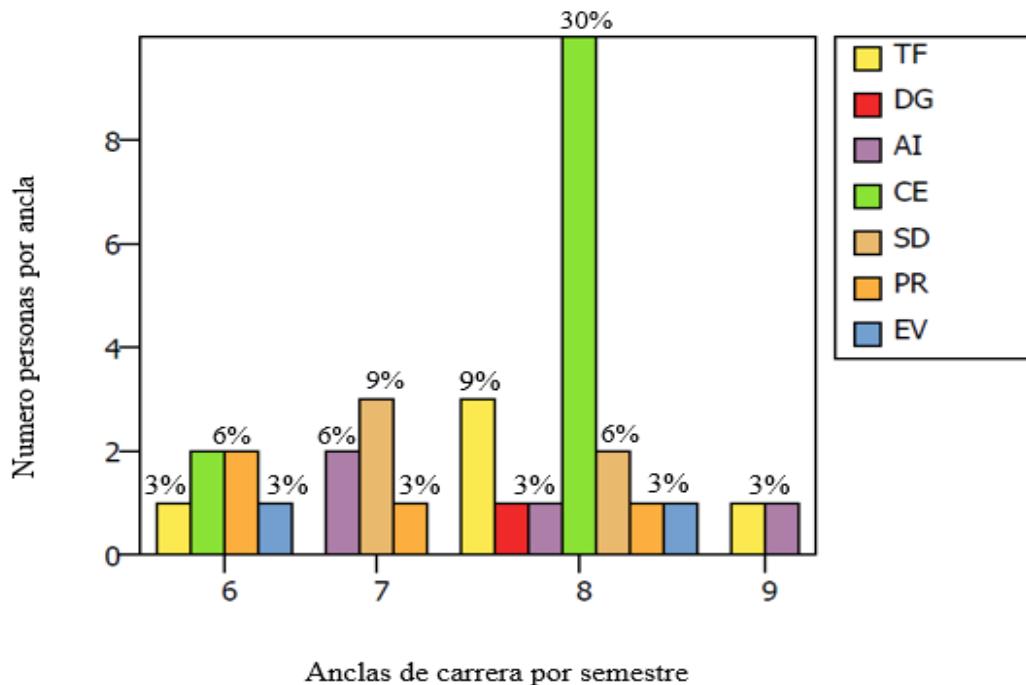
En tercera instancia la variable demográfica en estudio, es el semestre y la influencia que tiene éste en la escogencia del ancla predominante en el programa de Administración de Empresas. Se puede evidenciar que el ancla predominante para el octavo semestre es CE (creatividad emprendedora) con 30%. En el séptimo semestre se observa como ancla dominante SD (servicio o dedicación a una causa) con un 9%.

Para el sexto semestre hay una igualdad entre las anclas CE (creatividad y emprendimiento) y PR (puro reto) con 6%. Finalmente, el noveno semestre muestra solo dos anclas con un porcentaje bajo, las cuales son TF (técnico funcional) y AI (autonomía e independencia) con un 3%.

Anclas como EV (estilo de vida) está en los semestres 6 y 8 con un 3%, PR (puro reto) en los semestres 7 y 8 con un 3% y por último DG (dirección gerencial) que solo se encuentra en un estudiante de octavo semestre esto indica que a los estudiantes de octavo semestre ya tienen o les interesa tener su propio negocio, a partir del conocimiento que adquieren en las materias de emprendimiento ofrecidas en el pensum del programa de Administración de Empresas de la UNAC. Se evidencian estos análisis a partir de la figura 4. (ver figura 4)

Figura 4

Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por semestre



Fuente: Elaboración propia

En cuarta instancia la variable demográfica que se analizó en relación con las anclas de carrera predominantes en el programa de Administración de Empresas es la experiencia laboral. Las anclas que predominan según el tiempo de experiencia laboral al cual se han enfrentado los estudiantes. Aquellos estudiantes sin experiencia laboral prefieren crear su propia empresa, con 9%, pero también desean trabajos que les permita ser autónomos e independientes con 6%. Al igual hay unos que manifiestan preocupación por el entorno que los rodea y sus valores, con el ancla servicio y dedicación a una causa con 6%.

Por otra parte, los estudiantes que tienen menos de 1 año de experiencia, prefieren enfocarse en un área de conocimiento igual que dedicarse a superar sus obstáculos y vencer cada día problemas complejos con un 9%, para este grupo de estudiantes de menos de 1 año de experiencia no es dominante el ancla de creatividad y emprendimiento con 3%.

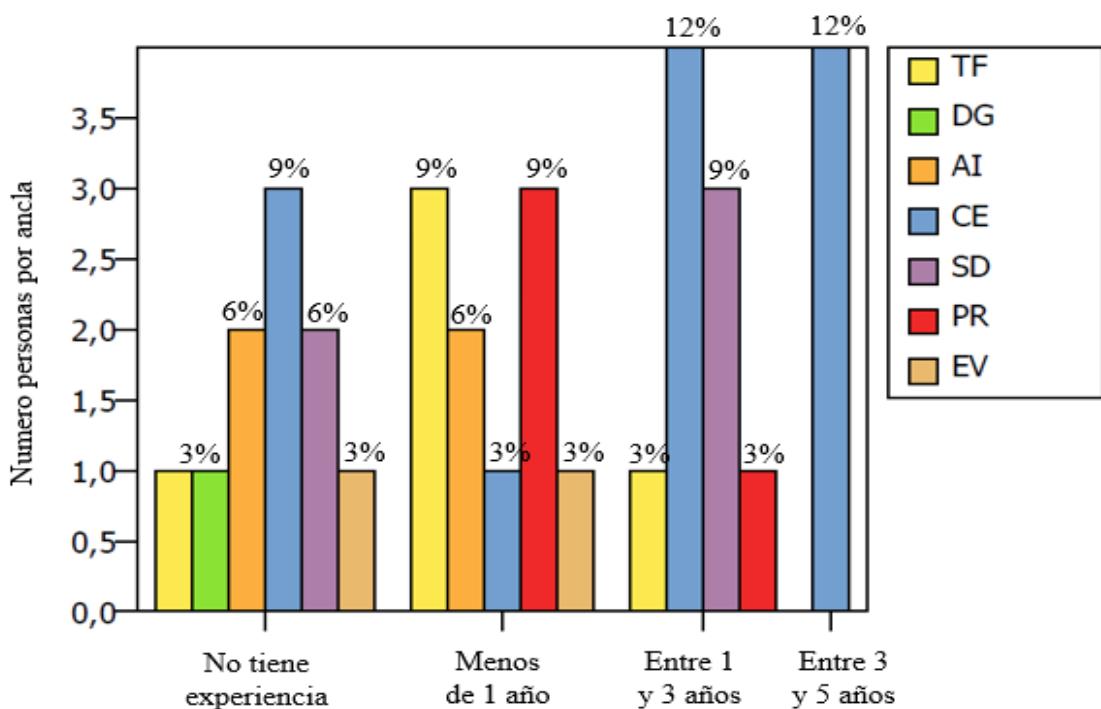
Por otra parte, aquellos estudiantes que tienen entre 1 y 3 años de experiencia prefieren tener su propio negocio, emprender y ser sus propios jefes, con 12 %, aunque hay un gran

porcentaje del 9% que desea encontrar trabajos que se articulen con sus habilidades, mientras que técnico funcional y puro reto se mantienen iguales con 3%.

Finalmente, los estudiantes con más experiencia laboral indican en su totalidad que prefieren tener un emprendimiento, lo que revela que los estudiantes con más experiencia laboral quieren poner el conocimiento adquirido, en la creación de empresa, que les permita adecuarse a su economía sin depender de un empleo que exija horarios, reglas y un salario básico. Todo esto se puede evidenciar en la figura 5 (ver figura 5)

Figura 5

Análisis de anclas de carrera del programa de Administración de Empresas por experiencia laboral



Fuente: Elaboración propia

4.2 Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública.

En primera instancia el análisis descriptivo por programa se centró en establecer cuáles eran las anclas predominantes en el programa académico bajo estudio. En este caso, se encontró que, el ancla de carrera predominante para Contaduría Pública es la CE (creatividad emprendedora) con un porcentaje del 37% de la muestra.

En segunda instancia están las anclas SD (Servicio o dedicación a una causa) y EV y (Estilo de vida) respectivamente con un porcentaje del 15%. En tercera instancia el ancla SE (seguridad y estabilidad) con un porcentaje de 12%. AI (autonomía e independencia) y PR (puro reto) se encuentran iguales con un porcentaje de 6%. El ancla con menor predominancia en el programa de Contaduría Pública fue DG (directivo gerencial) con un 3%.

El programa de Contaduría Pública está formando estudiantes con unas fuertes habilidades y competencias relacionadas con el emprendimiento y con su capacidad creativa, puesto que el ancla que predomina en este programa es la creatividad emprendedora que, de acuerdo con el marco teórico (Schein, 1972), se definen como “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”.

Además, las personas que se destacan en esta ancla se identifican con el deseo de creación de su propia empresa, armar su proyecto, construir sus propias habilidades, capacidades, inquietudes y experiencias, esto les genera un entusiasmo, al igual que sentir que se arriesgan al emprender y superar obstáculos.

Por otra parte, el ancla SD (servicio o dedicación a una causa) refleja que la filosofía de la educación adventista, en este caso de la Corporación Universitaria Adventista - UNAC se encuentran allí en el programa de contaduría Pública debido a que, este ancla solo está presente las personas que tienen como motivación principal mejorar la situación de la sociedad, su deseo es alinear sus actividades laborales con valores personales para el servicio social, se destacan por sus valores que van más allá del área laboral, tienen una preocupación especial por mejorar el entorno que les rodea.

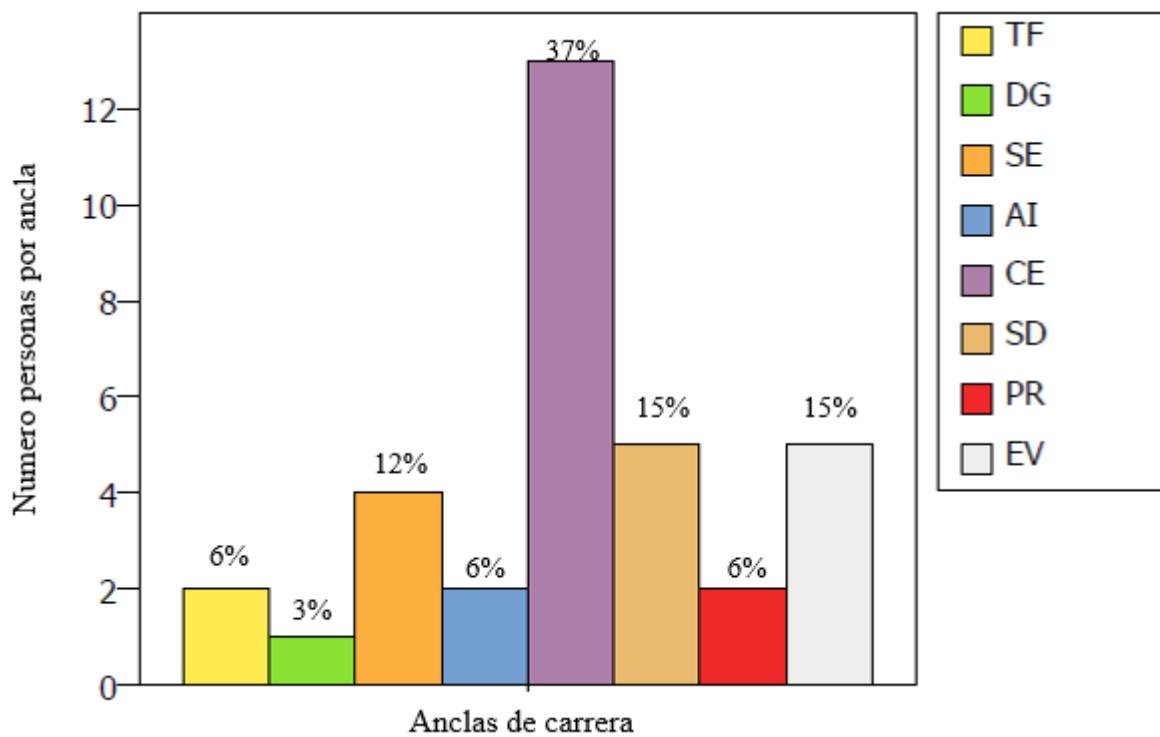
El ancla de estilo de vida Schein (1972), argumenta que se trata de personas que buscan integrar su vida personal a sus demandas de carrera. Imponen como condición balancear sus necesidades personales y familiares con las profesionales. Desean conservar la armonía entre los diferentes semblantes que hacen a su vida, deseando que todos ellos se desarrollos juntos, hacia un todo integrado. Esto solo es una muestra de la apropiación de la formación universitaria integral que se brinda en la UNAC.

Seguido a estas anclas antes mencionadas está el ancla de seguridad y estabilidad que expone una pequeña parte de los estudiantes del programa solo quieren desempeñarse laboralmente en lugares donde se les asegure su permanencia, todo lo contrario, al ancla dominante del programa que está basada en afrontar diferentes desafíos.

Lugo se observaron las anclas de autonomía e independencia, técnica funcional, puro reto esto da a entender que a los estudiantes de Contaduría Pública de la FCAC prefieren sentirse libres en las tareas que desempeñan, pero a su vez hay otra parte que prefiere que se le asignen las tareas que deben desempeñar, como hay otros que desean realizar tareas difíciles y que otros no pueden realizar. Por último, el bajo porcentaje del ancla DG no sorprende, debido a que por la naturaleza de su programa era de esperar que solo una porción muy baja de la muestra representativa de la población quiera desempeñarse en cargos gerenciales. Todo esto se observa en la figura 6. (ver figura 6)

Figura 6

Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública



Fuente: Elaboración propia

4.2.1 Análisis de las medidas de tendencia central para los promedios de las anclas de carrera de Contaduría Pública

En primera instancia para el análisis de las medidas de tendencia central (media, moda y desviación estándar), se tomó en cuenta los promedios de las 8 anclas de carrera en los cuales se puede observar que, el ancla con la media más alta corresponde a CE (creatividad emprendedora) con una media de 5,22.

En segunda instancia por EV (estilo de vida) que tiene 5,13 y servicio o dedicación a una causa con 5,12, lo que indica que estas 3 tuvieron la media de escogencia más alta entre las otras, exponiendo que el programa de Contaduría Pública de la FCAC es fuerte en el área de emprendimiento, como también se evidencia la filosofía de la institución en el programa teniendo en cuenta las otras dos anclas y su significado.

Por otra parte la desviación estándar en general refleja que los datos estuvieron agrupados y con poca variabilidad, siendo el ancla CE (creatividad emprendedora) la más variable en la escogencia de los datos con una desviación de 1,45 seguido de un 1,10 de EV (estilo de vida), 1,07 SD (servicio o dedicación a una causa) y no muy lejos de esta PR (puro reto) que aunque no fue un ancla de carrera con un alto porcentaje de escogencia se evidencia dentro de la poca variabilidad de los datos como una de las más altas, junto con las mencionadas anteriormente. Esto se puede observar en la tabla 13. (ver tabla 13)

Tabla 13

Análisis de medidas de tendencias central anclas de carrera Contaduría Pública

	PROM Técnico funcional	PROM Dirección general	PROM Seguridad y estabilidad	PROM Autonomía e independencia	PROM Creatividad emprendedora	PROM Servicio o dedicación	PROM Puro reto	PROM Estilo de vida
N validos	34	34	34	34	34	34	34	34
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	4,90	4,18	5,04	4,85	5,22	5,12	4,71	5,13
Moda	.	4,2	5,4	4,4	6,0	5,0	5,0	5,0
Desv. Std	1,03	1,01	0,98	0,86	1,45	1,07	1,05	1,10

Fuente: Elaboración propia

4.2.2 Análisis de las variables demográficas de las anclas de carrera

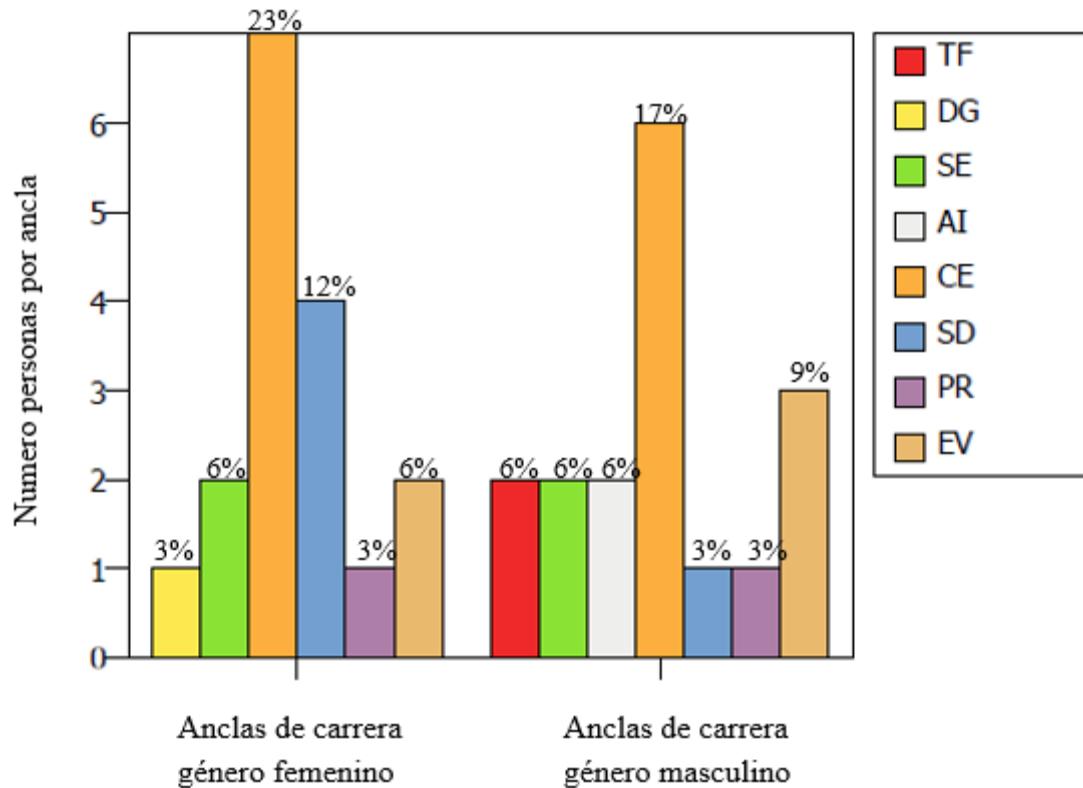
El análisis de las variables demográficas en el programa de Administración de Empresas inicia con el género y como tiene este una influencia en las diferentes anclas. Tanto en el género masculino como femenino el ancla que domina es CE (creatividad emprendedora) con un porcentaje de 23% para femenino y 17% para masculino, lo cual indica que en el programa de Contaduría Pública, aunque ambos géneros desean crear empresa, innovar, asumir retos y tener lo suyo propio, las mujeres superan a los hombres en cuanto a esto en un porcentaje real de 6,9% sobre los hombres. De esta información se puede inferir que el género femenino es más emprendedor en el programa de Contaduría Pública.

La siguiente ancla con mayor porcentaje para el género femenino es SD (servicio y dedicación a una causa) con un porcentaje de 12%, tal no es el caso del género masculino que SD hace parte del porcentaje más bajo en relación con lo analizado. Esto indica que varió la segunda ancla en cuanto a género, pues el género masculino prefiere EV (estilo de vida) con un porcentaje 9%.

Por otra parte, las mujeres prefieren la seguridad y estabilidad antes que autonomía e independencia, pero los hombres tienen ambas en un porcentaje del 6%, los hombres contrarios a las mujeres prefieren que se les asignen las tareas y no aspiran tener cargos gerenciales, pero las mujeres, no eligieron el ancla técnico funcional, sino que antes que esta, para ellas es mejor desempeñarse en cargos gerenciales. Esto se puede evidenciar en la figura 7. (ver figura 7)

Figura 7

Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por género



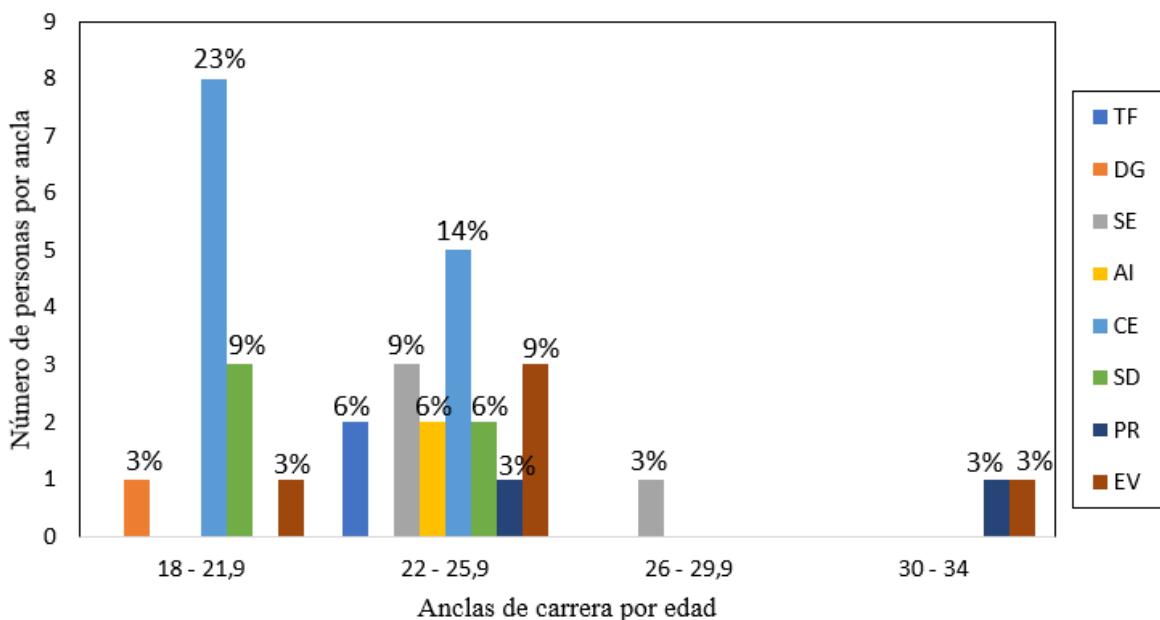
Fuente: Elaboración propia

La segunda variable demográfica a tener en cuenta en el programa de Contaduría Pública en relación con las anclas de carrera y la influencia que esta genera en su predominancia es la edad. El ancla dominante del programa de Contaduría Pública CE (creatividad emprendedora), se encuentra en el rango de edad de 18 a 21,9 años con un porcentaje de 23%. Pero a mayor rango de edad esta ancla desaparece.

Por otra parte, en edades superiores los estudiantes de Contaduría Pública afianzan su ancla dominante y disminuye la variabilidad de las anclas en la escogencia de 8 anclas a solo 2. Otro hallazgo es que la mayoría de los estudiantes de este programa se encuentran en el rango de edad entre los 18 y 26 años. Estos hallazgos se pueden evidenciar en la figura 8. (ver figura 8)

Figura 8

Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por edad



Fuente: Elaboración propia

En tercera instancia la variable demográfica en estudio es el semestre y la influencia que tiene este en la escogencia del ancla predominante en el programa de Contaduría Pública. se puede evidenciar que el ancla predominante para el semestre 6 es CE (creatividad emprendedora) con 26%, acompañada de AI (autonomía e independencia) y EV (estilo de vida).

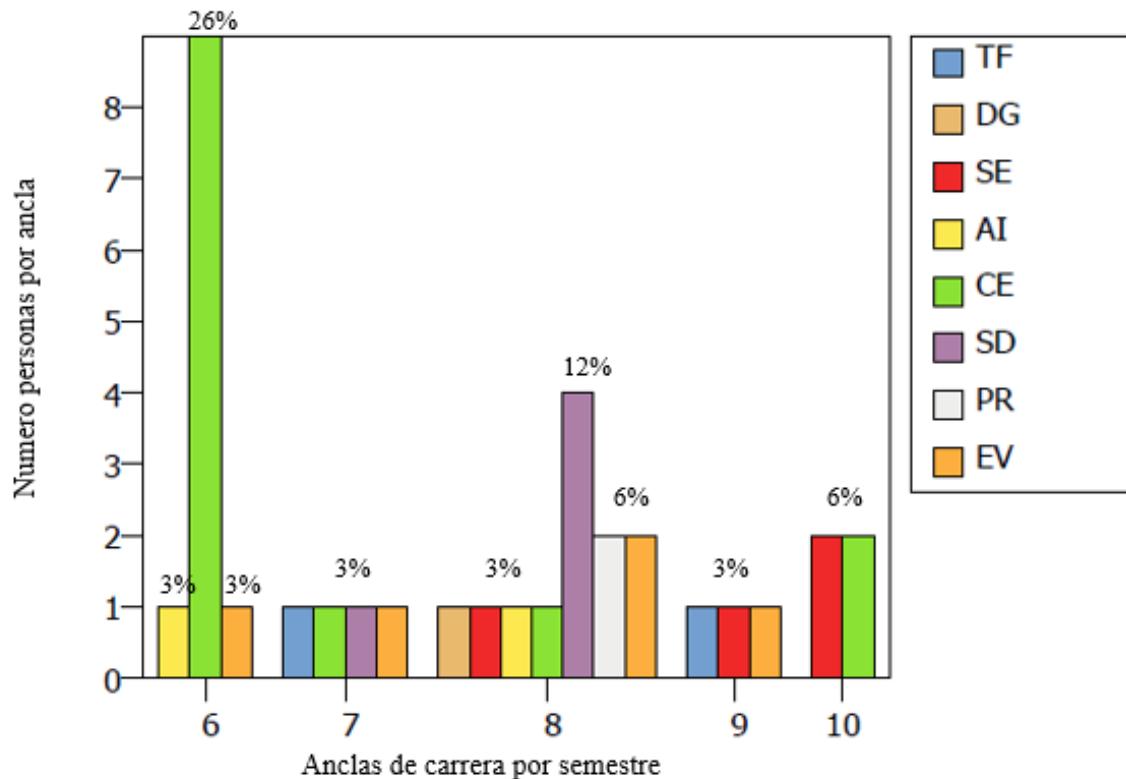
en el semestre 7 sucede algo muy particular y es que no hay un ancla predominante, sino que 4 anclas, en este caso TF (técnica funcional), CE (creatividad emprendedora), SD (Servicio o dedicación a una causa) y EV (estilo de vida) todas con un porcentaje de 3%. Para el octavo semestre predomina el ancla de SD (servicio o dedicación a una causa) con un 12%, por último, decimo se divide en dos, los estudiantes que desean seguridad y estabilidad y los que tienen creatividad emprendedora.

Este análisis por semestre solo muestra la variabilidad de las anclas es algo bastante representativo en el programa de contaduría pública, en sexto semestre todos quieren crear empresa y lograr sus tener los suyo propio, pero pasa algo curioso y es que, en el pensum del programa de Contaduría Pública, la materia de emprendimiento se cursa en séptimo semestre

y el cambio que hay de 6 a 7 es muy drástico en cuanto al ancla que predomina. Esto se puede evidenciar en la figura 9. (ver figura 9)

Figura 9

Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por semestre



Fuente: Elaboración propia

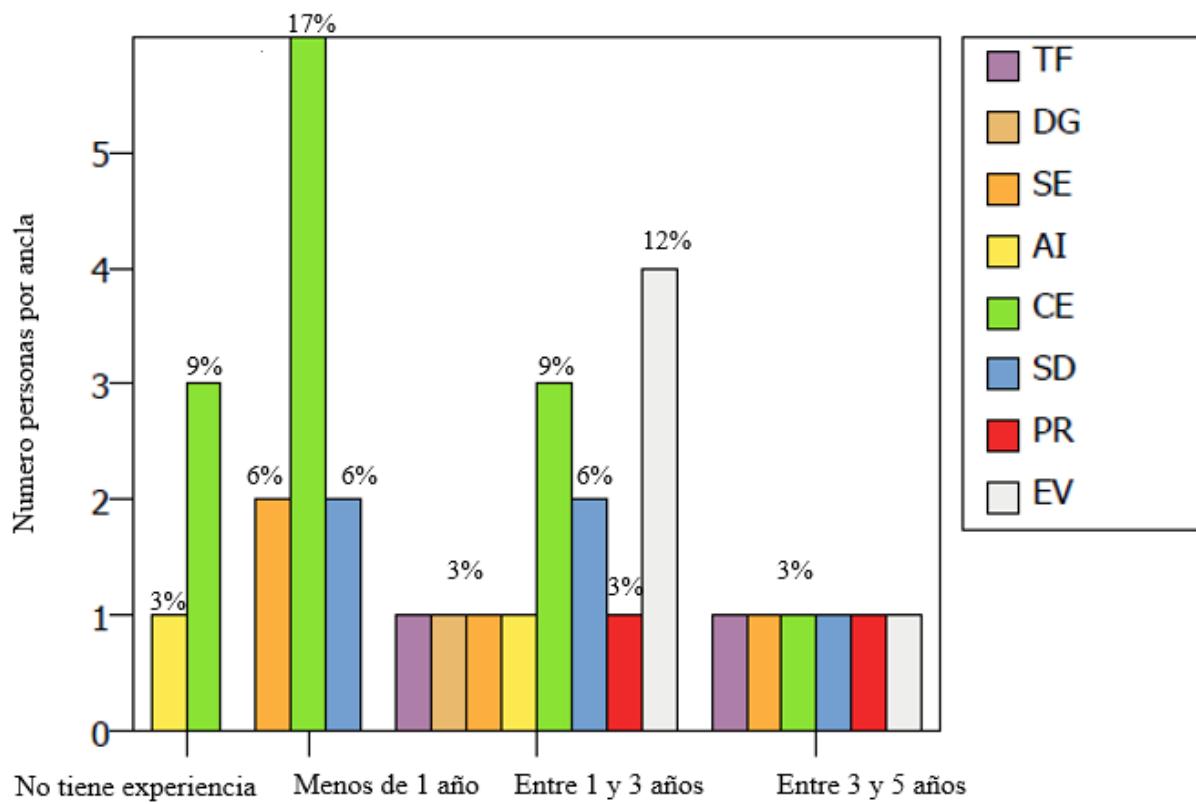
En cuarta instancia la variable demográfica que se analizó en relación con las anclas de carrera predominantes en el programa de Administración de Empresas es la experiencia laboral. Aquellos estudiantes sin experiencia laboral y con menos de un año de experiencia prefieren crear su propia empresa, con 9, pero los estudiantes sin experiencia también desean trabajos que les permita ser autónomos e independientes con 3%.

Aquellos estudiantes que tienen menos de un año de experiencias prefieren Seguridad y estabilidad al igual que dedicarse al servicio o una causa con un 6%, Por otra parte aquellos estudiantes que tienen entre 1 y 3 años de experiencia prefieren tener una vida laboral articulada con su estilo de vida familiar como un todo integrado esto predomina en 12 %, aunque también hay un gran porcentaje que desea emprender 9% y otro que se quieren dedicar al servicio o causa con un 6%.

Existe un porcentaje mínimo, que prefiere que se le asignen tareas, tener autonomía e independencia o desempeñarse en cargos gerenciales todos con un 3%. Por ultimo los estudiantes que tienen entre 3 y 5 años experiencia no tienen un ancla predominante, sino que comparten varias en el mismo porcentaje que es el 3%, estas personas prefieren, la asignación de tareas, estar estables en un puesto de trabajo, crear su propio negocio, servicio o dedicación, realizar tareas que otros no pueden hacer y combinar su vida con su etapa laboral, todas en igual proporción. Todo esto se puede evidenciar en la figura 10. (ver figura 10)

Figura 10

Análisis de anclas de carrera del programa de Contaduría Pública por experiencia laboral



Fuente: Elaboración propia

4.3 Análisis de las anclas de carrera cruces entre Administración de Empresas y Contaduría Pública

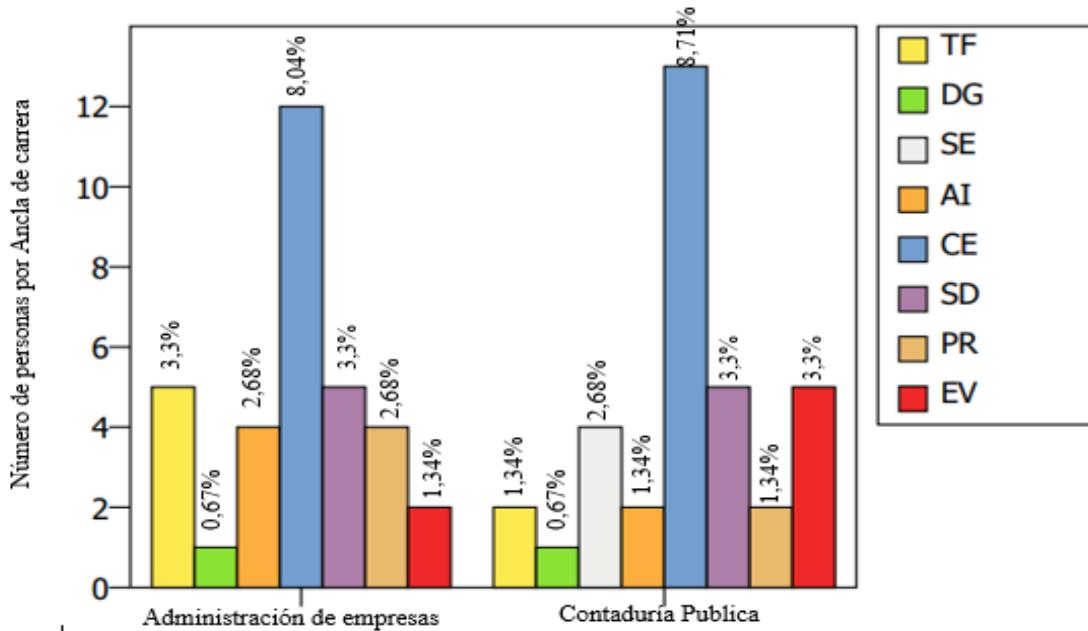
En primera instancia se presenta el cruce entre los programas en estudio, esto se da para constatar que variabilidad puede existir entre ambos según la naturaleza de este, pero en este caso ambos programas el ancla más positiva es CE (creatividad emprendedora) con 37.3%, como segunda ancla predominante se presenta el mismo fenómeno, ambos programas comparten el mismo SD (servicio o dedicación a una causa) con un 3,3%.

La diferencia entre ambos programas surge con la tercera ancla predominante, que se encuentra con el mismo porcentaje para ambos programas, pero que es distinto dado que, en el programa de Administración de Empresas el ancla es TF (técnico funcional) y en Contaduría Pública es EV (estilo de vida) con un 3,3% respectivamente.

Por último, la menos elegida entre los dos programas es la DG (directivo gerencial) con un 3%, esto quiere decir que para ambos programas lo menos importante es ocupar cargos gerenciales, algo que no sorprende en el programa de Contaduría Pública, pero que se torna contradictorio para el programa de Administración de Empresas puesto que la filosofía institucional es formar profesionales con un liderazgo servidor, cosa que no se refleja en esta investigación. Todo esto se puede evidenciar en la figura 11. (ver figura 11)

Figura 11

Análisis de anclas de carrera del cruce entre los programas de Contaduría Pública y Administración de Empresas.



Fuente: Elaboración propia

En segunda instancia se presenta el análisis de los porcentajes de escogencia de las anclas de carrera teniendo en cuenta la sumatoria de personas en ambos programas, como se ha dicho anteriormente en los análisis previos a este, el ancla con mayor escogencia es CE (creatividad emprendedora) con un porcentaje general del 37,3% que corresponde a 25 personas.

Muy alejado del resultado mencionado anteriormente se encuentra el ancla SD (servicio o dedicación a una causa) con un porcentaje 14,9% que corresponde a tan solo 10 personas, una reducción de más del 50% en relación con el ancla predominante en ambos programas. Lo más preocupante de este análisis es que solo dos personas en la sumatoria de ambos programas eligieron el ancla DG (directivo gerencial). Todo esto se puede evidenciar en la tabla 14. (ver tabla 14)

Tabla 15

Análisis de medidas de tendencias central por cada ancla de carrera en los programas de Contaduría Pública y Administración de empresas.

Valido	TF	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	TF	7	10,4%	10,4%	10,4%
	DG	2	3,0%	3,0%	13,4%
	SE	4	6,0%	6,0%	19,4%
	AI	6	9,0%	9,0%	28,4%
	CE	25	37,3%	37,3%	65,7%
	SD	10	14,9%	14,9%	80,6%
	PR	6	9,0%	9,0%	89,6%
	EV	7	10,4%	10,4%	100,0%
Total		67	100,0%		

Fuente: Elaboración propia

4.3.1. Análisis de las anclas de carrera entre Administración de Empresas y el perfil profesional que ofrece la UNAC.

El perfil profesional del programa de Administración de Empresas construido por la UNAC es el siguiente:

“Es un programa que busca la formación de profesionales que puedan participar en la creación, desarrollo y fortalecimiento de todo tipo de organizaciones, procurando el logro de sus metas y objetivos a través del uso adecuado de sus recursos. Mediante procesos de calidad e innovación y apoyados en las personas, la tecnología y en herramientas y modelos administrativos, los administradores procuran que las empresas alcancen mayores niveles de eficiencia, productividad y rentabilidad, y puedan ser exitosas en el contexto regional, nacional y global, siendo conscientes de su responsabilidad con la sociedad y el cuidado del ambiente.”

1.Creatividad e innovación: capacidad para la solución de problemas de una forma innovadora y creativa.

2.Actualización: capacidad para acceder a nuevos conocimientos y desarrollos que potencialicen su formación

3.Trabajo en equipo: capacidad para la interacción y el desempeño grupal en el marco del logro de objetivos.

4. Análisis: capacidad de buscar las mejores soluciones a los problemas propuestos.

5. Calidad: capacidad de hacer toda actividad con altos niveles de calidad.

6. Toma de decisiones: capacidad de tomar decisiones, especialmente las relacionadas con las electivas profesionales, línea de profundización y área de estudio de su proyecto de grado.

7. Ética y valores: Capacidad de aplicar valores cristianos en cada actividad realizada

8. Comunicación: capacidad de expresar sus ideas de forma escrita y oral.

De acuerdo con el perfil profesional y el análisis de anclas de carrera proporcionado se observa que el perfil profesional no va acorde con lo que la investigación demuestra, pues la Corporación Universitaria Adventista, aunque forma estudiantes creativos y con capacidades innovadoras en el programa de Administración de Empresas, su verdadero propósito es la formación de líderes servidores y el ancla de carrera predominante teniendo en cuenta esto debería ser la DG (directivo gerencial) o en su defecto SD (servicio o dedicación a una causa), pero por el contrario se encuentra que predomina el ancla de carrera CE (creatividad emprendedora).

4.3.2. Análisis de las anclas de carrera entre Contaduría Pública y el perfil profesional que ofrece la UNAC.

El perfil profesional del programa de Contaduría Pública construido por la UNAC es el siguiente:

“Es una profesión necesaria para el desarrollo económico y social de los países, cuya responsabilidad es el manejo de los sistemas de información en las organizaciones que soportan las bases adecuadas para la toma de decisiones administrativas, el cumplimiento de disposiciones legales, el control de bienes y el manejo de los recursos, así como satisfacer la necesidad social de generar en los usuarios plena confianza en la integridad de los resultados,

es decir que se acoge a la regulación contable Colombiana y presenta de manera fidedigna la situación económica-financiera de la empresa.”

El perfil profesional de los estudiantes de Contaduría Pública no está acorde al estudio realizado, de acuerdo con el perfil los estudiantes de contaduría deberían tener una predominancia por el ancla de SD (servicio o dedicación a una causa), esto por la labor social y el enlace que deben generar entre Estado y sociedad, pero por el contrario este ancla sale en segunda posición y la predominancia corresponde al ancla CE (creatividad emprendedora) que aunque hay cultura de emprendimiento dentro de la Corporación Universitaria Adventista su objetivo principal no es formar Contadores que quieran crear empresas.

Capítulo 5 - Conclusiones

5.1 Conclusiones programa de Administración de Empresas.

A partir del análisis correspondiente en el capítulo 4 se pueden llegar a las siguientes conclusiones para el programa de Administración de Empresas:

1. El ancla dominante en el programa de Administración de Empresas es CE (creatividad emprendedora), seguida de las anclas TF (técnico funcional) y SD (servicio o dedicación a una causa), lo que no es congruente con el perfil profesional que la institución busca desarrollar en sus estudiantes.

Cabe mencionar que el ancla menos dominante para el programa de administración de empresas es dirección gerencial, lo que indica que la mayoría de los estudiantes de administración de empresas prefieren emprender y tener sus propios negocios a trabajar para una empresa u ocupar un cargo gerencial.

2. Que tanto el género femenino como el género masculino prefieren en igualdad de proporciones el ancla creatividad emprendedora, pero que para el género femenino hay preferencia entre las anclas técnico funcional y puro reto. Lo que indica que el género femenino además de preferir tener su propio negocio, también le gustan los retos y prefieren hacerlo enfocándose a un área en específica, para ser reconocidas por su esfuerzo, logros y honores en vez de desvelarse por dinero.

Contrario a esto está el género masculino que seguidamente del ancla dominante (CE) tiene el ancla de servicio o dedicación a una causa. Lo que demuestra que el género masculino prefiere crear su negocio, pero teniendo en cuenta el cambio que pueda ofrecer a su entorno social y el aporte que pueda hacer en formación de valores para la vida.

3. Que los estudiantes de Administración de Empresas ubican su ancla predominante CE (creatividad y emprendimiento) en la edad de 20 a 23 años. Esto indica que probablemente los estudiantes que llegan al programa tienen bases en asignaturas de emprendimiento, enseñadas desde sus colegios.

4. Que el ancla predominante se encuentra en los estudiantes de octavo semestre, esto da a entender que los estudiantes de administración de empresas tienen esta inclinación en octavo semestre, ya que en este semestre han logrado cursar varias asignaturas de emprendimiento como lo muestra el plan de curso y se focalizan en innovar y crear empresa.

5. Que los estudiantes con mayor experiencia laboral, entre 1 y 3 años y entre 3 y 5 años tienden a tener como ancla dominante CE (creatividad y emprendimiento). Mientras que los estudiantes con menos de 1 año de experiencia tienen como anclas dominantes técnico funcional y puro reto. Lo cual concuerda con lo que dice Schein (1972), acerca de que entre mayor es la experiencia laboral, mayor será el anclaje definido de la persona.

5.2 Conclusiones programa de Contaduría Pública.

Una vez realizado el análisis correspondiente en el capítulo 4 se pueden llegar a las siguientes conclusiones para el programa de Contaduría Pública:

1. Que en el programa de Contaduría Pública los estudiantes quieren crear empresa, esto es muy acorde a la cultura emprendedora que promueve la facultad, pero no con el perfil profesional del programa, además se concluye que las mujeres del programa son más emprendedoras que los hombres.

2. La UNAC es una institución que promueve el desarrollo del ser integro, desde las perspectivas del ser y hacer, enfocándose en el servicio y la labor realizada por Dios, dado esto, los programas educativos en general buscan la formación integral.

No fue la excepción el programa de Contaduría Pública puesto que, entre sus anclas más representativas se encuentra servicio o dedicación a una causa junto con estilo de vida, esto solo nos lleva la conclusión, que la labor hecha y la planificación del PEP (proyecto educativo del programa) al igual que la relación con el perfil académico son evidencia de que el trabajo se ha realizado de manera correcta en la institución.

3. Que solo las mujeres que estudian Contaduría Pública prefieren optar por cargos directivos gerenciales antes que desarrollar tareas muy específicas, es decir, que el género femenino aspira posiciones de más estatus que el género masculino.

4. Que los estudiantes del programa de Contaduría Pública que no han tenido experiencia laboral o tienen muy poca experiencia laboral, tienen un alto sentido de empresarismo, quieren desarrollar sus propias organizaciones, pero aquellos que han tenido mayor experiencia en el mundo laboral aun no cuentan con ancla definida, lo cual es un poco contradictorio en la correlación que se hace con los estudios presentados por Schein (1972) pues este afirma que entre mayor sea la experiencia del individuo en el ámbito laboral más claro tendrá cuál es su enfoque profesional.

5. Que los estudiantes que se encuentran en el último semestre de la carrera se decantan por dos caminos, o conseguir un trabajo que les brinde seguridad y estabilidad o emprender y formar su propia organización.

5.3 Conclusiones Generales.

Finalizados los análisis de ambas carreras profesionales que ofrece la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Adventista y la relación entre ambas, se puede concluir que en ambos programas los estudiantes desean crear empresa. Esto solo deja en evidencia que según el perfil que quiere desarrollar la Corporación Universitaria Adventista no es muy acorde a los resultados arrojados por esta investigación.

De igual manera lo más significativo en esta investigación es el aporte que se brindó a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Adventista – UNAC fue el análisis de la recolección de datos para el conocimiento de los enfoques que los estudiantes desean en el transcurso de sus carreras profesionales, resaltando que la Creatividad Emprendedora es el ancla de carrera más fuerte entre ambos programas y el Servicio o Dedicación la segunda más importantes.

Referencias

- A, A. (2000). Formación universitaria en la sociedad de la información. *Redalyc*.
- Acosta Betzabeth, V. E. (2014). Formación universitaria: una caracterización de aprendizaje de cultura organizacional a partir de una gestión de cambio. *Redalyc*.
- Angeles, Straniero, al ed. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Dialnet*, 16.
- Bazarrá, Santiago (2017). Análisis de las características diferenciales del personal empleado en I+D en España. Factores de motivación y orientaciones de carrera en los investigadores de los IIS de la Comunidad de Madrid. . *Dialnet*.
- Brugger, W. (2000). *Diccionario de filosofía*. Barcelona: Herder.
- Castaño. (2006). El dimensionamiento de la cultura organizacional y las anclas de carrera. *Redalyc*, 1.
- Charles C, T. (1992). Edgar Schein career anchors and job/role planning: the links between career planning and career development. . *Theory and practice*, 207-218.
- Colish Marcia (1997). Medieval Foundations of the Western Intellectual Tradition. *The Yale Intellectual History of the West*., 400-1400.
- Cortés. (2016). Lo que los trabajadores quieren vs lo que necesitan: Implementacion de las anclas de carrera de Edgar Schein. *Researchgate*.
- Davis K y Newstrom J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: 10° Ed.
- Dutra. (2007). Administración de carrera, una propuesta para repensar la gestión de personas. *Dialnet*.
- Edgar S. Van M . (2013). *Career anchors: The changing nature of work and careers*. San Francisco: Willey.
- Gadamer, H. G. (1993). *Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Traducción de Ana Agud Aparicio y Rafael de Agapito. . Salamca, España: Sigueme.
- Garay. (2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Dialnet*, 67-73.
- García, Manuel. (1993). Métodos y técnicas de investigación. En J. I. García Ferrando, *El análisis de la realidad social*. (págs. 123 - 152). Madrid, España.
- Huergo-Tobar, P. L. y O. Nicholls-Toro. (2014). *Factores que inciden en la disminución en el ingreso de estudiantes en los programas de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia*. Neiva.
- Iñaki Iriondo. (2015). *¿Hay un trade-off entre el desajuste educativo y de habilidades y otros atributos de los empleos? Evidencia para España*. . España.
- Isaac R, Z. W. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 212-226.
- Lizandro A. Molina, Í. B. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. . *Revista científica dominio de las ciencias*.
- Luna. (2011). Responsabilidad del docente universitario. *Didac*, 58,36-40.
- Marín, D. A. (2010). *Sobre-educación y anclas de carrera un estudio de la discordancia profesión-ocupación*. Bogota.
- Moirano. (2015). La gestión del conocimiento y sus aportes para el cambio organizacional y la competitividad en los mercados. . *XII Congreso Internacional de Administración La*

gestión y las nuevas competencias en un mundo de cambios constantes., (págs. 10 - 19). Buenos aires.

Moirano (2015). Revisión del Estado del Arte: Competencias. . *Escritos Contables y Administración*. .

Muñoz, Eduardo. (2006). *Sistema único de infromación normativa*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672727>

Oswaldo. (2013). Planeación y gestión de carrera, contextos y desafíos bajo la perspectiva holística. *Dialnet*.

Pensado. (2017). La formación integral de los estudiantes universitarios: una perspectiva de analisis de sus areas de interes. *Scielo*.

Pimienta, Rodrigo (2000). *Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas*. Mexico: Universidad Autónoma Metropolitana .

Rodriguez. (2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Researchgate*.

Schein, E. (1978). Matching Individual and Organizational Needs Addison-Wesley Reading MA. . *Career Dynamics*.

Schein, E. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. Mexico: Fondo Educativo Interamericano.

Schein, E. (1982). Dinámica de la carrera empresarial. *Fondo Educativo Interamericano*. Mexico .

Schein, E. (1990). *Career anchors: discovering your real values*. San Diego: University Associates.

Schein, E. (1996). Career anchors revised: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executiv.*, 10, 4, 80-88.

Steers, R. M. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. . *The Academy of Management Review*, 29, 379, 387.

Tremblay M, B. C. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. . *Canadian Journal of Behavioural Science.*, 213.

UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación en el Siglo XXI*.

UNESCO. (2010). Foro sobre aprendizaje a lo largo de toda la vida en la Exposición Mundial. Shanghai.

Wilmar B, M. S. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Redalyc*.

Zaira, N. C. (2013). La universidad como espacio de formación profesional. *Dialnet*.