



Plumilla Educativa

ISSN: 1657-4672

ISSN: 2619-1733

plumilla@umanizales.edu.co

Universidad de Manizales

Colombia

Astorga Guadarrama, Clara Josefina; Yáber Oltra,
Guillermo Enrique; Canga Linares, Juan Carlos
Ancas de carrera y proyecto de vida en estudiantes de educación
superior de la carrera psicología. Un estudio comparativo
Plumilla Educativa, vol. 26, núm. 2, 2020, Julio-, pp. 145-169
Universidad de Manizales
Colombia

DOI: <https://doi.org/10.30554/pe.2.4043.2020>

- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Astorga G., C. J., Yáber O., G. E. y Canga L., J. C. (2020). Anclas de carrera y proyecto de vida en estudiantes de educación superior de la carrera psicología. Un estudio comparativo. *Plumilla Educativa*, 26 (2), 145-169. DOI: 10.30554/pe.2.4043.2020.

Anclas de carrera y proyecto de vida en estudiantes de educación superior de la carrera psicología. Un estudio comparativo.

Clara Josefina Astorga Guadarrama¹
Guillermo Enrique Yáber Oltra²
Juan Carlos Canga Linares³

Resumen

Se presentan resultados de una investigación sobre motivaciones profesionales en cursantes de cuarto y quinto año de la carrera psicología. El marco referencial fue el constructo Ancla de Carrera y el Proyecto de Vida. Se seleccionó una muestra incidental de 46 estudiantes de dos universidades venezolanas (pública y privada), durante el período académico 2018-2019. Para determinar la confiabilidad del instrumento sobre “Anclas de Carrera” se recurrió al estadístico Alpha de Crombach, el cual arrojó un alpha igual a 0,80, lo que indica una alta confiabilidad. Las Anclas de Carrera se relacionaron con los Proyectos de Vida de estos estudiantes. Los resultados arrojaron como

¹ Clara Josefina Astorga Guadarrama. Magíster de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB); Docente Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9156-6602>. Correo electrónico: castorga@ucab.edu.ve

¹ Guillermo Enrique Yáber Oltra. PhD en Psicología (Análisis Conductual Aplicado), Western Michigan University, USA; Docente Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7715-5201>; Correo electrónico: gyaber@ucab.edu.ve

¹ Juan Carlos Canga Linares. Especialista en Desarrollo Organizacional de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB); Docente Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8878-1854>; Correo electrónico: j.canga@ucab.edu.ve

la principal y determinante “Ancla de Carrera” el “Servicio”, asociada al interés de ayudar a otros, alcanzar la realización moral y prestar servicio social desinteresadamente. El “Ancla de Carrera” menos valorada por ambos grupos fue “Gerencial”, lo cual pareciera indicar que los participantes no mostraron interés significativo por desarrollar una carrera ascendente o exitosa dentro de una organización, liderar a personas u ocupar puestos de poder. En referencia al Proyecto de Vida, los estudiantes manifestaron interés en trabajar para ayudar a otros. La Psicología Clínica fue el área más elegida para los estudios de postgrado y ejercicio profesional.

Palabras Clave: Estudios de Psicología, Anclas de Carrera, Proyecto de vida.

Career anchors and life project in higher education students. A comparative study in students of psychology.

Abstract

Results of an investigation on professional motivations in fourth and fifth year psychology students are presented. The referential framework was the Carrera Anchor and the Life Project. An incidental sample of 46 students from two Venezuelan universities (public and private) was selected during the 2018-2019 academic period. To determine the reliability of the instrument on “Race Anchors”, the Cronbach Alpha statistic was used, which yielded an alpha equal to 0.80, which indicates high reliability. The Career Anchors were related to the Life Projects of these students. The results showed as the main and determining “Career Anchor” the “Service”, associated with the interest to help others, achieve moral fulfillment and selflessly render social service. The “Career Anchor” least valued by both groups was “Managerial”, which indicates that the participants do not show interest in developing an ascending or successful career within an organization, leading people or occupying positions of power. In reference to the Life Project, the students expressed interest in working to help others. Clinical Psychology was the area most chosen for postgraduate studies and professional practice.

Keywords: Psychology Studies, Career Anchors, Life Project.

Âncoras de carreira e projeto de vida em alunos do ensino superior. Um estudo comparativo em estudantes de psicologia.

Resumo

São apresentados os resultados de uma investigação sobre as motivações profissionais o por alunos do quarto e quinto ano de Psicologia. O quadro referencial foi o construto Âncora de Carreira e o Projeto de Vida. Uma amostra incidental de 46 alunos de duas universidades venezuelanas (públicas e privadas) foi selecionada durante o período acadêmico de 2018-2019. Para determinar a confiabilidade do instrumento em “Race Anchors”, foi utilizada a estatística Crombach Alpha, que resultou em um alfa igual a 0,80, o que indica alta confiabilidade. As Âncoras de Carreira estavam relacionadas aos Projetos de Vida desses alunos. Os resultados apontaram como principal e determinante “Âncora de Carreira” o “Serviço”, associado ao interesse em ajudar os outros, alcançar a realização moral e prestar serviço social abnegadamente. A “âncora de carreira” menos valorizada por ambos os grupos foi a “gerencial”, o que indica que os participantes não demonstram interesse em desenvolver uma carreira ascendente ou de sucesso dentro de uma organização, liderando pessoas ou ocupando cargos de poder. Em referência ao Projeto de Vida, os alunos manifestaram interesse em trabalhar para ajudar os outros. A Psicologia Clínica foi a área mais escolhida para a pós-graduação e a prática profissional.

Palavras-chave: Estudos de Psicologia, Âncoras de Carreira, Projeto de Vida.

Introducción

La motivación es uno de los conceptos fundamentales para comprender la conducta humana, pareciera evidente que cuando un docente conoce a sus alumnos, le es más fácil encontrar la manera de motivarlos, por ello es importante comprender las motivaciones profundas que llevan a un estudiante elegir estudiar una carrera u otra.

Las preferencias académicas, el proyecto de vida y el posterior desarrollo profesional de cada estudiante se asocian directamente al autoconcepto que tienen de sus propios talentos, sus habilidades, sus principios morales y sus expectativas vitales, lo cual Schein (1982) concibió como un esquema estable y denominó “Anclas de Carrera”. Cuando un estudiante consigue alinear

su autoconcepto personal con sus estudios y posterior desempeño laboral, se considera que logró “un buen anclaje”, pues su desarrollo profesional está basado en rasgos profundos de su personalidad. Esto repercute en su bienestar psicológico, pues una de las principales fuentes de frustración personal es la imposibilidad de alcanzar la autorrealización.

En este artículo se muestran las evidencias que permiten identificar el perfil de “Anclas de Carrera” de una muestra de estudiantes de psicología de dos universidades (pública y privada), ubicadas en Caracas, Venezuela, durante el período académico 2018-2019, dando continuidad al estudio desarrollado por Astorga y Yáber (2019) en el que se analizaron los contenidos de los Proyectos de Vida de estudiantes avanzados de la carrera psicología. Los resultados evidenciaron una marcada motivación al logro, así como la tendencia a buscar satisfacer las necesidades psicológicas o intrínsecas antes que los materiales o extrínsecas. También se encontró que el objetivo laboral y de especialización más señalado a largo plazo fue el ejercicio de la Psicología Clínica, mientras que la Psicología Organizacional y Psicología Escolar eran concebidas como objetivos temporales por ser áreas donde es más fácil conseguir trabajo, y la Psicología Comunitaria y Social era entendidas como una acción humanitaria, a desarrollar en paralelo a las otras actividades profesionales. Adicionalmente, la mayoría de los estudiantes manifestaron entre sus planes emigrar y mostraban marcados intereses artísticos y deportivos, desarrollados en paralelo a la profesión de psicología (Astorga y Yáber, 2019, 139).

A partir de estos datos, se plantea en el presente estudio de campo profundizar en la identificación y comparación de las motivaciones de los estudiantes de la carrera de psicología de una universidad pública y privada en Venezuela, tomando como referencia conceptual las categorías de “Anclas de Carrera” desarrolladas por el psicólogo Edgar Schein, así como contrastar los planes de vida y sus planes de desarrollo de carrera dentro de las diferentes áreas de ejercicio profesional.

Anclas de Carrera.

...yo me atrevería a decir que no hay nada en el mundo capaz de ayudarnos a sobrevivir, aun en las peores condiciones, como el hecho de saber que la vida tiene un sentido. (Frank, 1999, p. 112)

La noción de “carrera” representa un camino, una historia profesional, una ruta recorrida para alcanzar los objetivos profesionales (Cirera, Oste, de Almeida, Veronesi, de Oliveira, 2015). En el acto de hacer un recorrido para lograr objetivos subyace el concepto de la motivación.

La motivación es un factor psicológico que predispone al individuo de una forma consciente o no, para provocar y mantener ciertas acciones o buscar ciertos fines. Entre las categorizaciones más populares en el ámbito laboral, destaca la propuesta por McClelland (1987), quien señala tres motivaciones básicas: logro, afiliación y poder.

Según Dessler (2009) las actitudes y talentos especiales desempeñan un papel importante en las decisiones de carrera. Las aptitudes comprenden la inteligencia, la comprensión verbal, la aptitud numérica, la habilidad mecánica y la destreza manual, así como el talento artístico, factores todos que desempeñan un papel fundamental para la toma de decisiones.

Martínez y Valls (2001) realizan un estudio para comprobar si el Modelo Tipológico de la personalidad de John Lewis Holland, utilizado comúnmente para orientación vocacional, tenía validez transcultural. Realizó el estudio sobre setecientos setenta y ocho (778) personas de distinto nivel educativo, llegando a la conclusión que, a pesar de tratarse de personas de distinta procedencia y nacionalidad, se mantenía la tipología hexagonal de la personalidad, basada en las siguientes seis (6) orientaciones ocupacionales:

1. Realista: buscan alcanzar objetivos y propósitos concretos.
2. Investigador: afrontan la vida usando la inteligencia, ideas y la palabra.
3. Artística: poseen imaginación, emociones e intuición, que usan en sus creaciones.
4. Social: muestran habilidades interpersonales y tienen interés genuino hacia los otros
5. Empresarial: son emprendedores, expresan entusiasmo y espíritu de aventura.
6. Convencional: defienden las tradiciones y el orden social.

Este autor plantea que las orientaciones personales determinan los tipos de carrera que atraen a las personas. En este mismo sentido, el autor Edgar Schein, psicólogo investigador y profesor suizo-estadounidense, afirma que el desarrollo de carrera es un proceso continuo de descubrimiento individual, en el cual las personas lentamente desarrollan su autoconcepto ocupacional en términos de talentos, habilidades, motivos, actitudes, valores y necesidades (1982). En el transcurso del tiempo, las personas definen su ancla profesional dominante.

En resumen, con el paso del tiempo y con las experiencias laborales las personas se conocen más a sí mismas, lo que significa que van definiendo gradualmente su autoconcepto ocupacional denominado "Ancla de Carrera", entendida como una preocupación al que no se va a renunciar cuando hay que tomar una decisión laboral (Dessler, 2009). Las áreas en torno a las

cuales gira la carrera de una persona se definen a partir de tres (3) componentes (Schein, 1982):

1. Las capacidades y habilidades autopercebidas.
2. Las motivaciones y necesidades autopercebidas.
3. Las actitudes y valores autopercebidos.

Según lo anterior, el concepto de “Ancla de Carrera” es más amplio que el de orientación vocacional o el de la motivación al trabajo, pues incorpora la autopercepción de las capacidades y valores, enfatizando en su evolución, desarrollo y descubrimiento a través de la experiencia real. Este concepto busca identificar un área estable dentro de la persona, siendo un rasgo profundo y constante, a pesar que las personas están en permanente transformación (Schein, 1982).

Este concepto se originó en un estudio longitudinal realizado por Schein con exalumnos del Sloan School (1958-1975). Los cuarenta y cinco (45) alumnos participantes fueron entrevistados por el investigador después de más de una década de su graduación, explorando las razones de las decisiones que fueron tomando en la carrera a la luz de su historial real de trabajo. El concepto de “Ancla de Carrera” explica los esquemas fijos de las razones dadas por los participantes del estudio, este autor señala que la experiencia laboral contribuye a definir las:

“... las principales elecciones vitales y ocupacionales durante la edad adulta, es el proceso de integrar el autoconcepto total de la idea propia sobre aquello para lo que se siente uno más o menos competente, lo que desea de la vida, el sistema propio de valores y el tipo de persona que uno es” (Schein, 1982, p. 207).

Con base a otra investigación llevada a cabo por Schein en el Massachusetts Institute of Technology, el autor identificó inicialmente cinco (5) “Anclas de Carrera”, las cuales se describen a continuación:

1. Técnica/funcional: el interés principal manifestado por los participantes era el contenido técnico de su trabajo, la autoimagen de este grupo se asocia al sentimiento de alto desempeño en su área.
2. Gerencial/Dirección General: la principal motivación de este grupo era el interés por alcanzar puestos de alta responsabilidad, identificando como competencias principales su capacidad de análisis (identificación de problemas y su solución), habilidad interpersonal para influir a otros, capacidad emocional para afrontar crisis e interés en ocupar altas posiciones en una organización.

3. Autonomía/Independencia: este grupo busca trabajos que le ofrezca máxima libertad fuera de una estructura organizacional, estableciendo su propio ritmo de trabajo, objetivos, programas y estilo de trabajo.
4. Seguridad/Estabilidad: orientan su carrera en la búsqueda de estabilidad a largo plazo, un futuro seguro y un ingreso estable. También les interesa la estabilidad geográfica, “echar raíces” en un lugar, establecerse en familia e integrarse a una comunidad.
5. Creatividad: se caracterizan por el interés de desarrollar un trabajo autónomo que genere un producto propio.

A estas cinco “Ancla de Carrera” originales definidas en el estudio, el autor agrega posteriormente las siguientes tres:

6. Servicio/Dedicación: el interés básico de este grupo radica es alcanzar un ideal altamente valorado como ayudar a otros, lograr un mundo mejor, mejorar la convivencia entre las personas. Se presenta comúnmente en las profesiones asistenciales y en la enseñanza. Las personas que tienen esta “Ancla de Carrera” buscarán trabajar por una causa, aunque ello implique cambiar de empleo, también pueden rechazar un ascenso si le impide trabajar en su causa ni aceptarán puestos en una organización que adverse sus valores.
7. Desafío/Puro Reto: el interés básico de este grupo está en resolver problemas difíciles, superar obstáculos, competir y ganar ante oponentes. El proceso de alcanzar el triunfo o vencer es más esencial que cualquier otra habilidad particular; la novedad, la variedad y el reto se convierten en fines en sí mismos, y pierde interés rápidamente si percibe algo como fácil.
8. Estilo de Vida: la motivación básica consiste en lograr una vida personal satisfactoria, armonizar los principales aspectos de su vida, trabajar de forma que pueda mantener un balance, por lo que no se interesa por retos profesionales que pongan en peligro ese equilibrio. Su sentido de identidad se basa en su forma de vida, más que en la labor, puesto u organización.

El instrumento original desarrollado por Schein (1982), constaba de una escala de Likert para medir las Anclas señaladas. Para estimar la confiabilidad del instrumento, seleccionaron al azar cien (100) participantes de los trescientos veinte (3209 de la muestra y se utilizó el método test-retest, obteniéndose una confiabilidad promedio de .80, lo que significa que el cuestionario logra medir el puntaje verdadero. De los resultados surgió una sólida tipología conceptual, que identifica con precisión los intereses de los sujetos.

En contraposición, Ramakrishna y Potosky (2003) realizaron un estudio donde estudiaron las “Anclas de Carrera” de ciento sesenta y tres (163) profesionales de Sistemas de Información, los resultados evidenciaron que existían “múltiples anclajes dominantes para muchos individuos, y que los individuos con múltiples anclajes dominantes no reportan resultados significativamente diferentes relacionados con la carrera que aquellos con anclajes dominantes únicos”. Estos resultados sugieren que, en lugar de considerar el ancla dominante, debe considerarse las “Anclas de Carrera” en grupo.

En este mismo sentido, un equipo de investigadores canadiense del área de relaciones industriales, realizó un estudio con el fin de establecer la forma en que correlacionan las distintas “Anclas de Carrera” en una muestra de ochocientos ochenta (880) Ingenieros de Quebec. Propusieron una reconceptualización del modelo pues su comportamiento era complejo y circular. Concluyeron que las anclas pueden complementarse (creatividad y desafío) o entrar en conflicto (desafío y seguridad), “en particular, el análisis correlacional a nivel axial indica que el polo de “automejora” (competencia gerencial, identidad) está correlacionado negativamente con la “autotranscendencia” (servicio/dedicación a una causa, competencia técnica)” (Wils et al. 2010, p. 236).

Siendo el “Ancla de Carrera” una representación estable de las motivaciones, valoraciones y capacidades autopercebidas, que sirven para orientar, restringir, estabilizar e integrar la carrera de una persona, pueden resultar de gran utilidad en la educación superior “toda vez que pueden enfocar sus procesos de enseñanza aprendizaje acorde a las características de los estudiantes, de manera que se fortalezcan las capacidades de éstos teniendo en cuenta sus valores y creencias. Asimismo, puede garantizar la integralidad del currículo” (Cano, Zevallos y Marín, 2010, p.22).

Apoyar las elecciones profesionales con base a las realidades del mundo laboral y de los intereses personales, es una de las tareas de orientación de los docentes (Meléndez, 2016), pero existe una clara diferencia entre la orientación vocacional y el estudio del “Ancla de Carrera”. Mientras la primera busca asesorar a los estudiantes en la elección de la profesión que mejor se ajuste a sus características personales y las oportunidades laborales, es una proyección a futuro, en la segunda se estudia el autoconcepto personal basado en la experiencia y actividades que se desarrollan en una ocupación, este autoconcepto es parte de la identidad personal y es más estable, aunque la persona pueda cambiar con el tiempo. Varios investigadores han estudiado la relación entre la identidad personal y la carrera profesional, como forma de participación activa de los trabajadores en el entorno laboral en el

que se desenvuelven (Law, B., Meijers, F., y Wijers, G, 2002; McIlveen, Patton W., 2007; Meijers, F., 1998; Wildemeersch, D., y Stroobants, V., 2009).

En este sentido, esta investigación propone el enfoque de las “Anclas de Carrera” para estudiar las motivaciones más profundas de una muestra de estudiantes de la carrera psicología próximos a iniciar su vida laboral. Esta visión podría permitir a los docentes ampliar la comprensión de sus alumnos y potenciar enseñanza significativa en función de las necesidades de su perfil motivacional.

Proyecto de vida.

El proyecto de vida permite al estudiante visualizar su trayectoria de vida hacia el futuro, a partir de su propia identidad y con el sentido de autoría y responsabilidad sobre su trayecto vida. Para diseñar su proyecto de vida, el estudiante debe tener conciencia del trayecto que ha vivido, y ser capaz de anticipar sus metas. Para ello, necesita conocer y analizar su propia identidad en tiempo presente, pues es el momento de la transición que antecede a su futuro, y favoreciendo el reconocimiento del sentido de la vida y el significado que le dan los acontecimientos (Rodríguez, 2018)

El investigador Evans (1992) realizó un estudio en los Estados Unidos en el cual entrevistaron a seiscientos (600) Directores de Personal, se les preguntaba si en un mundo ideal elegirían una carrera ascendente (escaleras profesionales) o una carrera múltiple por niveles, sólo un pequeño grupo eligió la opción de la vía de ascenso profesional de por vida, mientras que la mayoría manifestó que les gustaría explorar nuevas áreas laborales.

Según este mismo autor, entre el 10-15% de la población aspiraba desarrollar carreras especialistas, el 10 % prefería carreras generales y el 75% deseaban ampliar en forma progresiva sus competencias profesionales, esforzándose en desarrollar carreras espirales (1992).

Schein considera que, al analizar el desarrollo de carrera, es necesario profundizar en los atributos del individuo que se incorpora en una organización, la forma que se desenvuelve en ella y, finalmente, su retiro. Durante este proceso, las personas enfrentan básicamente tres (3) tipos de problemas: el envejecimiento biológico-social, las relaciones familiares y los referentes específicos del trabajo en la formación de una carrera (1982).

Estos conflictos representan un ciclo marcado por acontecimientos trascendentales de la vida, con algunos puntos que actúan como encrucijadas, en los que la persona puede reorientar el camino a seguir. Cada ciclo tiene una meta definida, en parte por su naturaleza biológica, y por otra, por las

normas culturales. El ciclo biopsicosocial implica el crecimiento, estabilización y descenso de las habilidades de la persona hasta su propia muerte. El ciclo familiar implica la procreación, la educación y el desarrollo de los hijos. El ciclo del trabajo/carrera implica el aprendizaje, la contribución productiva a una ocupación u organización, hasta el retiro (Schein, 1982).

Los ciclos interactúan en forma beneficiosa o conflictiva para el individuo. Las actividades específicas en cada ciclo podrían estar en contradicción entre sí, y la manera como el individuo afronta las tareas dependerán de su conformación biológica, socialización, experiencia acumulada y relaciones interpersonales.

Schein señala que el desarrollo de estas etapas dependerá de las diferencias individuales, el autor realiza una cronología aproximada de la serie de eventos que conforman la vida humana, de la siguiente manera: Desde la adolescencia hasta los 30 años los sujetos se alejan de la casa paterna y avanzan hacia el logro de su independencia. Los compromisos hechos pueden ser provisionales, es un período de gran energía, entusiasmo e idealismo (Schein, 1982).

De los 30 a los 40 años los compromisos se hacen permanentes y se evalúa mejor las consecuencias de las acciones, se reconoce la propia mortalidad, en este periodo las personas suelen ver a sus hijos adolescentes reviviendo sus propios conflictos. De los 40 a los 50 años las personas enfrentan el crecimiento y alejamiento de sus hijos, su vida se hace estable (Schein, 1982).

Sobre este tema, el investigador D'Angelo define el Proyecto de Vida desde un enfoque holístico. La formación de la identidad personal "es un proceso complejo de construcción de su personalidad desde los primeros años de vida, pero este proceso transcurre en un contexto sociocultural específico, a través de la mediación de los adultos y la influencia de normas" (D'Angelo, 2004, p. 3). Los patrones sociales van a direccionar la acción de la persona, en el marco de las relaciones con la sociedad y el individuo.

Castro y Sánchez (2000) estudiaron la relación que existe entre el bienestar psicológico y el logro de objetivos, concluyeron que al menos en los universitarios españoles que conformaron la muestra "la percepción del bienestar psicológico y la calidad general de vida es aquello que está más relacionado con el logro actual de los objetivos vitales" (p. 87). Así pues, la salud psicológica autopercibida se relaciona positivamente con los objetivos alcanzados y con la expectativa de logros a largo plazo.

Sobre este tema, Salmela-Aro et al. (2007) examinaron cómo cambiaban las metas personales de una muestra de doscientos noventa y siete (297) jóvenes universitarios a medida que avanzaron a la edad adulta, también estudiaron cómo tales cambios se asociaban con las transiciones y eventos

de la vida. Para ello, analizaron sus proyectos personales y aplicaron un cuestionario de eventos de vida. Encontraron que, con el paso del tiempo, las metas relacionadas con la educación, los amigos y los viajes se separan de las relacionadas con el trabajo, la familia y la salud. Cuanto mayores son los participantes, informaban más metas relacionadas con la familia y el trabajo y el menos relacionadas con los amigos. Los resultados mostraron además que cuantos más objetivos relacionados con la familia tenían, más temprano se casaban, comenzaban a habitar y tenían hijos. Asimismo, cuanto antes se graduaban, encontraban empleos permanentes pero sus metas relacionadas con la educación se desaceleraban.

En una investigación realizada por Páramo et al. (2012) estudiaron la relación entre las variables bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios de psicología en Argentina, siendo “graduarse” el objetivo más importante para los estudiantes, el segundo objetivo fue “formar una familia” y el tercero “encontrar trabajo”, los objetivos menos señalados eran los relacionados con la educación, los amigos y viajar. Concluyeron que estos resultados coincidían con la etapa de vida que estaban pasando los participantes.

Podemos resumir diciendo que las motivaciones dependen de múltiples factores de la historia personal de cada individuo, y pueden manifestarse de manera beneficiosa o conflictiva según sea su etapa de vida. Los sujetos pueden tener más de un tipo de “Ancla de Carrera”, pero habrá una más determinante y ésta, organiza su experiencia vital, por lo que orientará la planificación y desarrollo de su carrera profesional. Conocer el “Ancla de Carrera” brinda un criterio la autorreferencia de éxito personal y sobre el tipo de ambiente en el cual las personas desean trabajar.

Método

Esta investigación se clasifica como un Estudio de Campo, en tanto que el objeto se abordó en condiciones no artificiales de investigación (Ramírez, 2007). También se clasifica como una investigación de carácter exploratorio pues su propósito fue indagar “acerca de una realidad poco estudiada” (Ramírez, 2007), efectuando un acercamiento para conocer las características generales del objeto de estudio.

Población y muestra

La población estudiada fueron los estudiantes de la carrera psicología de cuarto año o su equivalente en el régimen académico semestral (séptimo u octavo semestre) en una universidad pública y una privada de Caracas, Ve-

nezuela, durante el período académico 2018-2019. Se seleccionó una muestra de estudiantes avanzados de la carrera para garantizar que ya hubieran tenido la experiencia en el ejercicio profesional en las prácticas o pasantías, en virtud que las “Anclas de Carrera” se construyen a partir del desempeño laboral.

La muestra de participantes fue seleccionada de manera incidental, y quedó conformada por 46 estudiantes de dos universidades (pública y privada), ubicadas en Caracas, Venezuela, durante el período académico 2018-2019.

Instrumento

Para este estudio se revisó y adaptó el cuestionario de “Anclas de Carrera” desarrollado por el creador de este constructo, Edgar Schein, que permite obtener puntajes que definen los determinantes de carrera de los individuos. Se estableció su validez y confiabilidad para garantizar la consistencia de los datos.

Para la validez de contenido, se utilizó el procedimiento de Juicio de Expertos. El Cuestionario fue sometido al análisis de cuatro (4) especialistas en psicología y de un (1) investigador social, quienes establecieron la correspondencia entre la Tabla de Operacionalización de las Variables (“Anclas de Carreras”) y los ítems del cuestionario, realizándose algunos ajustes en la redacción de los mismos. Se determinó la confiabilidad el Cuestionario de Anclas de Carrea aplicando el Coeficiente de Crombach. Los datos fueron procesados con el Programa Estadístico SPSS versión 25.0 (2017).

Para explorar el Proyecto de Vida de los estudiantes de psicología, se redactaron ocho (8) preguntas abiertas con las cuales se exploraron los planes de carrera, aspiraciones, sueños, valores y objetivos personales. El cuestionario de aplicado quedó finalmente conformado de la siguiente manera:

1. Datos de Identificación: El cuestionario fue anónimo, solicitando para fines de análisis la edad, sexo, universidad y año/semestre que cursa. En caso de que los participantes desearan conocer los resultados del diagnóstico del “Ancla de Carrera” individual, se les solicitó que escribieran su correo electrónico para enviárselos por este medio.
2. Escala: Está constituida por cuarenta (40) afirmaciones, en su mayoría redactadas en positivo, cinco (5) ítems para cada una de las ocho (8) “Anclas de Carrera”, en una escala tipo Likert, definidas por el autor: 1) Técnica; 2) Gerencial; 3) Autonomía; 4) Seguridad; 5) Creatividad; 6) Servicio; 7) Desafío; 8) Estilo de Vida. Cada ítem debía valorarse según

las siguientes categorías: 6: Siempre; 5: casi siempre; 4: algunas veces; 3: pocas veces; 2: casi nunca; 1: Nunca.

3. Preguntas Abiertas: Se presentaron ocho (8) preguntas abiertas sobre el Proyecto de Vida de los participantes, referidas específicamente a la misión y visión de vida, valores personales, así como los sueños de ser, hacer, tener, contribuir y viajar.

Las respuestas a las preguntas abiertas fueron objeto de análisis de contenido categorial temático (Bardin, 1996), en donde se codificó los objetivos en planes de los estudiantes en subcategorías. Aquella “Ancla de Carrera” que obtiene una mayor puntuación, se considera el factor motivacional determinante del sujeto.

Resultados

El grupo bajo estudio se constituyó con 46 estudiantes avanzados de psicología, el 56,25% fueron de una universidad pública y el 43,75% de una universidad privada, sus edades comprendían entre 20 y 27 años, con una media de 23,50. El 64,58% de los participantes eran del sexo femenino y el 35.42% masculino.

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de la edad

EDAD	fi	%
20	11	23,91
21	5	10,87
22	6	13,04
23	4	8,70
24	7	15,22
25	5	10,87
26	2	4,35
27	6	13,04
TOTAL	46	100
Media = 23,50		Moda= 20

Al aplicar la Chi Cuadrado a los resultados obtenidos, se determinó que los mismos no arrojaron diferencias significativas al cruzarlos con de los siguientes factores: Edad, Sexo, Tipo de Universidad (Público o Privada), por lo que se presentarán los resultados arrojados para el grupo total.

El índice de confiabilidad del instrumento, obtenido aplicando el Coeficiente de Cronbach, fue .805 puntos, lo cual significa que los ítems que conforman la Escala de Likert del Cuestionario “Anclas de Carrera” son de alta confiabilidad.

Tabla 2. Estadísticos de confiabilidad de la Escala de “Anclas de Carrera”

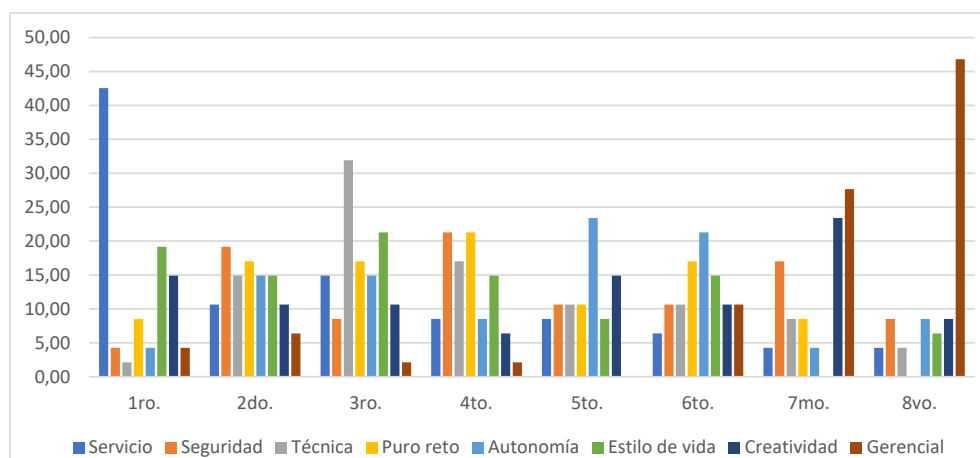
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos tipificados	No. de elementos
,719	,805	40

A continuación, se presentan la Tabla 3 y el Gráfico 1 de los resultados generales obtenidos en la jerarquización de cada una de las ocho “Anclas de Carrera” estudiadas:

Tabla 3. Distribución de porcentaje por “Ancla de Carrera” y jerarquización global

Ancla	1ro.	2do.	3ro.	4to.	5to.	6to.	7mo.	8vo.
Técnica	2,13	14,89	31,91	17,02	10,64	10,64	8,51	4,26
Gerencial	4,26	6,38	2,13	2,13	0,00	10,64	27,66	46,81
Autonomía	4,26	14,89	14,89	8,51	23,40	21,28	4,26	8,51
Seguridad	4,26	19,15	8,51	21,28	10,64	10,64	17,02	8,51
Creatividad	14,89	10,64	10,64	6,38	14,89	10,64	23,40	8,51
Servicio	42,55	10,64	14,89	8,51	8,51	6,38	4,26	4,26
Desafío	8,51	17,02	17,02	21,28	10,64	17,02	8,51	0,00
Estilo de vida	19,15	14,89	21,28	14,89	8,51	14,89	0,00	6,38

Gráfico 1. Distribución de porcentaje por “Ancla de Carrera” y jerarquización global



En la Tabla 3 se subraya en las columnas del Nivel de Jerarquización, el “Ancla de Carrera” que obtuvo la mayor frecuencia. A Se evidencia como los resultados que más destacan en Gráfico 1, que mientras el Ancla de Carrera “Servicio” fue seleccionada por la mayoría de los participantes en el primer lugar de jerarquía, el 42,55 % de los estudiantes, el Ancla menos valorada por este grupo de estudiantes fue “Gerencial”, ocupando los últimos lugares en la jerarquía del 74,47 % de los estudiantes, el séptimo lugar con el 27,66 % y el octavo con 46,81%.

GRÁFICO 2. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Servicio”

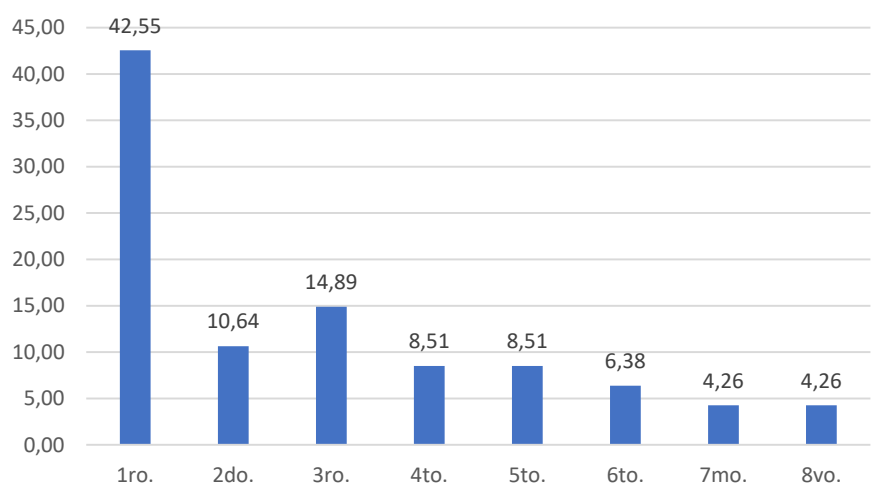
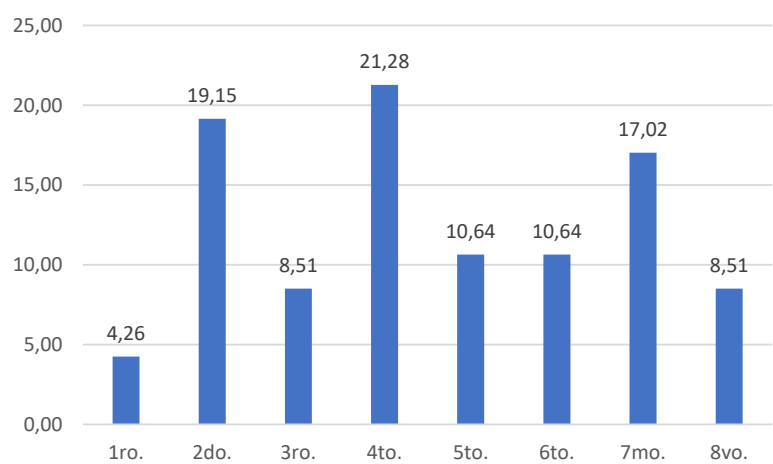


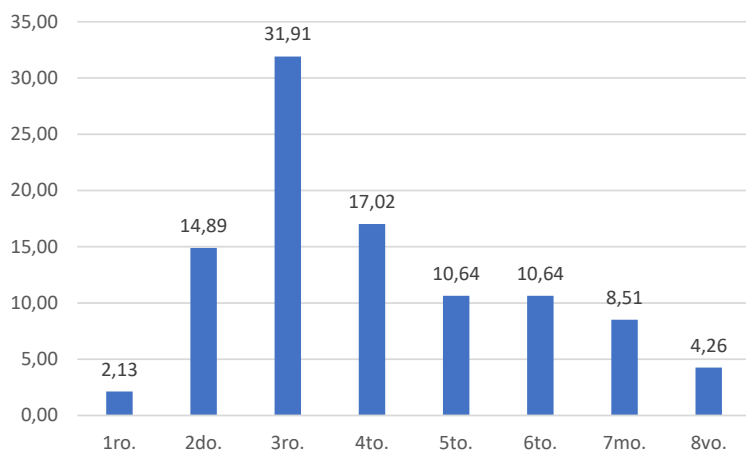
GRÁFICO 3. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Seguridad”



El Gráfico 2 muestra que el Ancla de Carrera “Servicio” fue seleccionada en primer lugar por el 42,55% de la población, siendo el Ancla más elegida en primer lugar por los participantes, lo que significa que este grupo está altamente motivado por el sentido de servicio o de dedicación a una causa altruista, su interés básico radica en luchar por hacer del mundo un lugar mejor o ayudar a otros. Esta “Ancla de Carrera” es frecuente en las profesiones asistenciales y en la enseñanza.

El Gráfico 3 evidencia que el Ancla de Carrera “Seguridad” fue seleccionada en primer lugar por apenas el 4,26% de la población, siendo el cuarto lugar el que presenta mayor frecuencia con el 21,28% de preferencia, lo que significa que la idea de desarrollar una carrera profesional estable y predecible, buscando sentirse seguro y de contar con un nivel de ingresos que le permita vivir cubierto en el presente y en el futuro; sin estar supeditado a cambios y traslados geográficos y comprometido con una organización, resulta de poco interés para el grupo en cuestión, por lo que estarán dispuestos a arriesgar su seguridad ante oportunidades laborales más atractivas.

Gráfico 4. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Técnica”



El Gráfico 4 muestra que el Ancla de Carrera “Técnica” fue seleccionada en primer lugar por apenas el 2,13% de la población, siendo el tercer lugar el que presenta mayor frecuencia con el 31,91% de los participantes, lo que significa que ser experto en el área de trabajo está entre las tres primeras prioridades, pero no es determinante para los participantes de este estudio.

El Gráfico 5 evidencia que el Ancla de Carrera “Desafío” fue seleccionada en primer lugar por el 8,51% de la población, siendo el cuarto lugar el que presenta mayor frecuencia con el 21,28% de los participantes, lo que significa que el reto en sí mismo, el resolver problemas complejos, competir y

ganar con oponentes difíciles, no son motivaciones fundamentales para este grupo de estudiantes.

GRÁFICO 5. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Desafío”

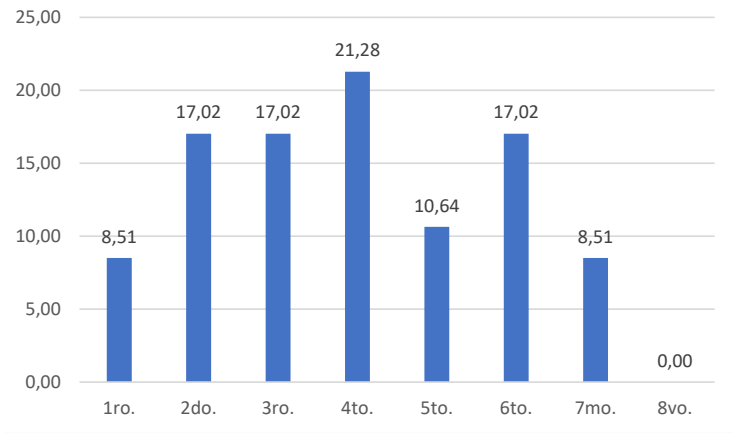
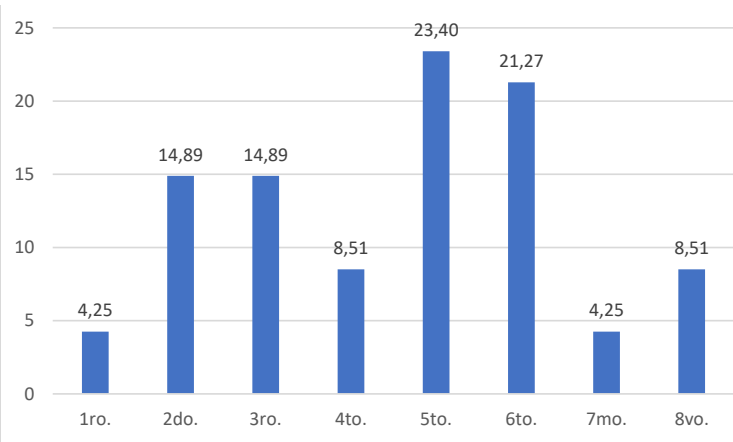
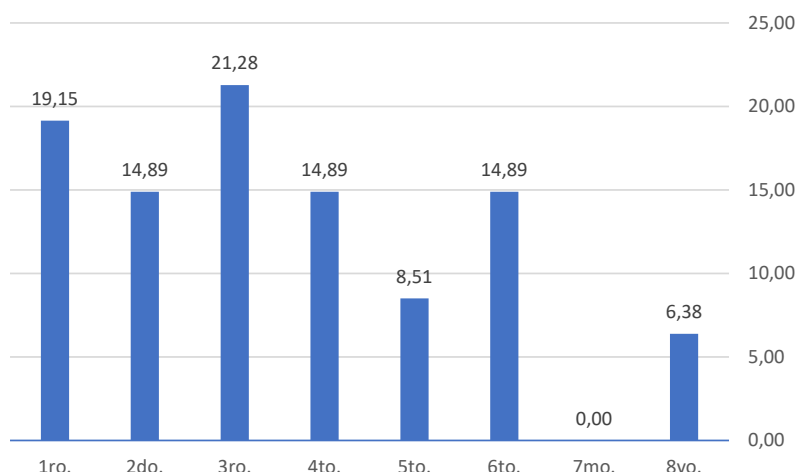


GRÁFICO 6. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Autonomía”



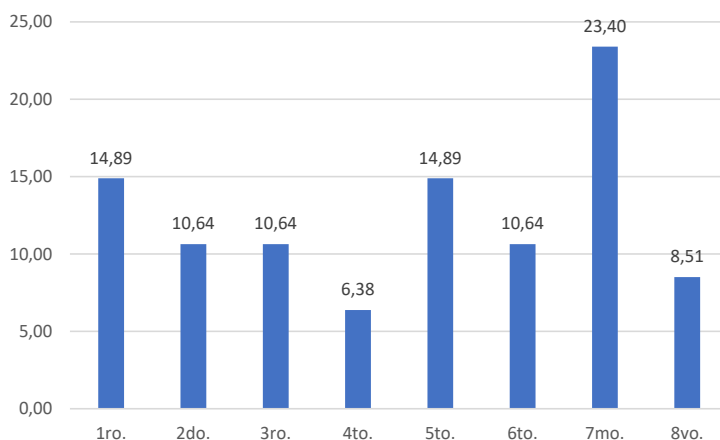
El Gráfico 6 evidencia que el Ancla de Carrera “Autonomía” fue seleccionada con mayor frecuencia en quinto lugar por el 23,40% de los participantes, apenas el 4,25% de la población lo señaló en el primer lugar. Este resultado sugiere que este grupo no está motivado especialmente por trabajar a su manera, ni por ocupar empleos altamente flexibles, sin reglas ni restricciones.

GRÁFICO 7. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Estilo de Vida”



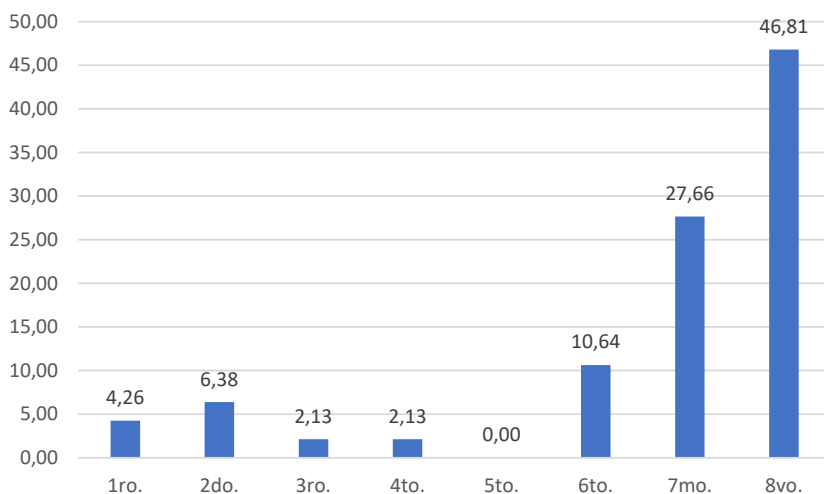
El Gráfico 7 muestra que el Ancla de Carrera “Estilo de Vida” fue seleccionada en primer lugar por el 19,15% de la población, siendo el tercer lugar el que presenta mayor frecuencia con el 21,28% de los participantes, lo que significa que este grupo se muestra motivado por lograr un estilo de vida integrado y armonizar los principales aspectos de su vida, el grupo muestra interés porque los asuntos familiares y los profesionales estén balanceados.

GRÁFICO 8. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Creatividad”



El Gráfico 8 muestra que el Ancla de “Creatividad” se distribuyó en las distintas posiciones de la jerarquización, aunque su mayor frecuencia fue en el séptimo lugar. Este resultado sugiere que el interés en la creación de algo nuevo no es un ancla determinante.

GRÁFICO 9. Distribución de porcentaje por Ancla de Carrera “Gerencial”



En el Gráfico 9 se evidencia que el 74,47% de los participantes seleccionaron la competencia “Gerencial” en los últimos lugares, el 27,66% en el séptimo y 46,81% octavo lugar, lo que significa que este grupo no muestra interés en liderizar grupos ni ocupar altos cargos en organizaciones. Vale señalar que la responsabilidad de dirigir requiere no tan sólo habilidades analíticas, sino también interpersonales, así como la capacidad emocional para manejar poder y altos niveles de decisión. Este grupo no experimenta el deseo de ocupar posiciones de liderazgo y no considera como metas profesionales alcanzar un puesto de tipo Gerencial.

Al finalizar el cuestionario de “Ancla de Carrera”, se solicitó a los participantes que seleccionaran las tres afirmaciones que les resultaron más consonas a su vida personal, siendo la afirmación más frecuentemente “Me gustaría tener una carrera que suponga una gran contribución a la humanidad y a la sociedad”, que es un ítem del Ancla de Carrera “Servicio”. En la Tabla 4 se muestran los resultados de la frecuencia y porcentaje en que fueron seleccionados los ítems, según el “Ancla de Carrera” al que pertenecían.

El Proyecto de Vida está directamente relacionado con las motivaciones de estudio, en la Tabla 5 se presentan los resultados de la frecuencia y porcentaje de las respuestas de los estudiantes a las preguntas abiertas sobre este aspecto.

TABLA 4. Distribución de la selección de ítems según las “Anclas de Carrera”

Ancla	fi	%
Servicio	37	29
Estilo De Vida	22	17
Técnica	17	13
Creatividad	13	10
Seguridad	13	10
Autonomía	10	8
Desafío	10	8
Gerencial	6	5
Total	128	100

TABLA 5. Distribución de frecuencias de objetivos personales

Objetivos Personales	fi	%
Formar familia	16	21,05
Viajar	16	21,05
Ayudar / Fundación	12	15,79
Éxito / dinero	10	13,16
Postgrado	8	10,53
Clínica	7	9,21
Graduarme / ejercer	7	9,21
TOTAL	76	100,00

El formar familia y viajar se presentaron como las respuestas más comunes entre los estudiantes, estos objetivos son propios la etapa de la vida de los participantes.

TABLA 6. Distribución de frecuencias de los objetivos profesionales

Objetivos Profesionales	fi	%
Especialización	44	38,94
Ayudar a otros /fundación	11	9,73
Continuar la formación	9	7,96
Ser excelente	7	6,19
Reconocimiento	6	5,31
Cargo Gerencial	5	4,42
Estabilidad económica	5	4,42
Ser Profesor	5	4,42
Dar aporte a la psicología	4	3,54
Escribir un libro	3	2,65
Negocio propio	3	2,65
Otro	11	9,73
TOTAL	113	100,00

Especializarse y ayudar a otros, mediante la acción directa o participando en una fundación, fueron los dos objetivos profesionales más enunciados por los participantes, resultado que correlaciona con el ancla profesional dominante en este grupo, el servicio.

TABLA 7. Distribución de frecuencias sobre la preferencia de destino de emigración

Continente	fi	%
Europa	26	54,17
América del Sur	7	14,58
América del Norte	6	12,50
Centroamérica	2	4,17
Australia	1	2,08
No se / No emigrar	6	12,50
T OTALES	48	100,00

El 87,50% de los entrevistados manifestaron tener intenciones de emigrar, siendo el continente preferido Europa en el 54,17% de los casos, y el país más frecuentemente seleccionado España en el 35,42% de los casos. El segundo destino más señalado fue América del Sur con el 14,58%, y Chile el país más referido de esa región. El tercer destino preferido fue América del Norte con 12,50%, y Estados Unidos el país más señalado en tercer lugar.

TABLA 8. Distribución de frecuencias sobre la selección de los principios que guían

Principios	fi	%
Amor	20	44,44
Felicidad	13	28,89
Honestidad	12	26,67

En la última pregunta del cuestionario se le presentó una lista con los veinte (20) principios aplicados en el estudio de Astorga y Yáber (2019), de los que debían seleccionar los tres principales. El 44,44% de los participantes señalaron el amor como el principio que regía su vida, seguido de la felicidad y la honestidad.

Conclusiones

Cuando un joven elige estudiar una profesión en un campo que le es significativo, tiene la posibilidad de lograr un estado de identidad con su carrera pues su praxis se ajusta a sus rasgos de personalidad y a sus expectativas personales. Alinear los sueños individuales con los estudios profesionales y las ocupaciones reales, será entonces un factor fundamental para el desarrollo de su potencial personal y para alcanzar su autorealización personal.

El Análisis de las “Anclas de Carrera” de los estudiantes avanzados de psicología de dos universidades de Venezuela, arrojaron valiosa información para describir y comprender las motivaciones personales profundas que orientan a los jóvenes en la selección vocacional y su proyecto de vida. Destaca que las tendencias de los resultados se mantuvieron, sin distinción del sexo, edad o tipo de universidad (pública o privada) de los estudiantes participantes.

En referencia a las “Anclas de Carrera”, el Ancla “Servicio” resultó la determinante en los estudiantes, la cual se relaciona con el interés de ayudar, alcanzar la realización moral, trabajar para otros y prestar servicio social. En contraposición, el Ancla menos valorada fue “Gerencial”, el 75% de los participantes la jerarquizaron en el séptimo y el octavo lugar (últimos lugares en la jerarquía). Estos resultados coinciden con los obtenidos por Wils et al. (2010), quienes entre las conclusiones de su estudio, determinaron que el Ancla “Gerencial” correlaciona negativamente con el Ancla “Servicio”.

Se evidencia que los objetivos de vida señalados por los estudiantes son congruentes con la etapa de vida actual, en correspondencia con la investigación de Salmela-Aro et al. (2007), según la cual los estudiantes universitarios de mayor edad se planteaban con mayor frecuencia objetivos relacionados con la familia y trabajo. Estos resultados también coinciden con los hallazgos de Páramo et al. (2012), quienes concluyeron que en la finalización de la carrera universitaria predominan los objetivos relacionados con formar una familia y obtener empleo, seguido de objetivos relacionados con el bienestar e independencia económica, siendo los objetivos menos frecuentes los relacionados con la salud física y entretenimientos. Cabe destacar que, aunque los objetivos del presente estudio coinciden con las investigaciones de Salmela-Aro et al. y Páramo et al., aparece la intención de emigrar como un resultado que no se refleja en las investigaciones consultadas, pues no se encontraron estudios donde se valore este factor. La alta frecuencia de respuestas sobre planes de emigrar es consistente a los resultados arrojados en el estudio de Astorga y Yáber (2019), el cual “se explica por el momento

histórico y político que vive Venezuela, y en el cual están inmerso los jóvenes y la población en general” (p. 142).

Es importante destacar que el constructo “Anclas de Carrera” y su instrumento de medición fue desarrollado por Schein (1982) para el contexto laboral, sin embargo, su uso en el contexto académico puede ser una importante herramienta de trabajo para los educadores que ejercen en el área de orientación, con el fin de ayudar en los estudiantes a la toma de decisiones académicas y profesionales. Adicionalmente, que el estudiante identifique adecuadamente su Ancla de Carrera, le puede permitir tener un mejor conocimiento de sí mismo clarificando su autoconcepto, de modo que haga consiente los motivos subyacentes de sus elecciones vocacionales.

Consideramos que los docentes pueden potenciar la disposición de aprender de sus alumnos estimulándolos a tener en cuenta algunas opciones que no habían considerado con anterioridad; conocer sus ambiciones y expectativas hace que la implicación en el proceso enseñanza-aprendizaje durante el tiempo que se encuentran formándose vaya relacionado a la necesidad e interés por estimular sus capacidades, ayudándoles a crecer como profesionales y también como personas.

Finalmente, los resultados de esta investigación invitan a ampliar la muestra y aplicar en otras áreas académicas (Ingeniería, Arte, Medicina, entre otras carreras), ya que la definición del perfil de anclas de carrera de los estudiantes de distintas disciplinas, podría facilitar a los educadores conocer mejor las motivaciones profundas que tienen los estudiantes al seleccionar una carrera, brindando la posibilidad de contextualizar las conductas que no corresponden al perfil de determinada profesión, pudiendo explicar la escogencia de las materias optativas de las carreras así como el rendimiento diferencial en las asignaturas que cursa.

Referencias

- Astorga, C, y Yáber, G, (2019). Proyecto de vida en estudiantes de pregrado de psicología, Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela, 5 (9), 125 – 143.
- Bardin, L, (1996). El análisis de contenido, Madrid: Akal.
- Cano, C. A., Zevallos, F. M. & Marín, D. A. (2010). Sobre-educación y anclas de carrera: un estudio de la discordancia profesión-ocupación. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/10330>.
- Castro, A, y Sánchez, M, (2000). Objetivos de vida y satisfacción autopercebida en estudiantes universitarios Psicothema, vol, 12, núm, 1, España: Universidad de Oviedo.
- Casullo, M, (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica, Buenos Aires: Paidós.
- Cirera, Y., Oste, G., de Almeida, M., Veronesi, R., de Oliveira, F. (2015) La relación entre gestión de carrera y aspectos culturales en instituciones de enseñanza superior. Invenio [en línea]. , 18 (34), 23-33 [fecha de Consulta 7 de Febrero de 2020]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877392790035>
- D'Angelo, O, (2004). Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social. La Habana: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Dessler, G, (2009). Administración de Recursos Humanos, México: Pearson Educación.
- Evans, P, (1992). La Dimensión Humana de la empresa del futuro, Madrid: Ediciones Deusto.
- Frankl, V, (1999). El hombre en busca del sentido último, el análisis existencial y la conciencia espiritual del ser humano, Barcelona: Paidós Ibérica.
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P, (1997). Metodología de la investigación, México: Editorial McGraw-Hill.
- Law, B., Meijers, F., y Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. British Journal Of Guidance & Counselling, 30(4), 431-449
- Martínez, J, y Valls F, (2001). Validez transcultural del modelo hexagonal de personalidad propuesto en la Teoría Tipológica de elección vocacional de John Holland, Revista de Psicología General y Aplicada, 54-2,577-586.
- McClelland, D, (1987). Estudio de la Motivación Humana. Madrid: S.A. Ediciones.

- McIlveen, P., y Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226-235.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191-207.
- Meléndez, R. (2016). El Proyecto de Vida como categoría de interpretación en la formación profesional. *Mendive. Revista de Educación*, 14(2), 174-180. Recuperado en 10 de febrero de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962016000200006&lng=es&tlng=es.
- Páramo, M., Straniero, C, García, C., Torrecilla, N., Gómez, E., (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios, *Pensamiento psicológico*, Vol. 10, No. 1, Cali, Jan/June 2012, 87-91.
- Ramakrishna, H. y Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel human resource development quarterly, Volume14, Issue 2, 199-214.
- Ramírez, T. (2007). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Editorial Panapo.
- Rodríguez, O. (2018). Importancia del proyecto de vida, su relación con la motivación y la satisfacción laboral. *Multi-Ensayos Revista* Vol. 4, N° 7, 20-24.
- Salmela-Aro, K, Aunola, K, y Nurmi, J, (2007). Personal goals Turing emerging adulthood: A 10-year follow up, *Journal of Adolescent Research*, 22(6). 690-715, doi: 10.1177/0743558407303978.
- Schein, E, (1982). *Dinámica de la Carrera Empresarial*, México: Fondo Educativo Interamericano.
- Wildemeersch, D., y Stroobants, V. (2009). Transitional learning and reflexive facilitation. *Contemporary theories of learning*, 219.
- Wils L, Wils y Tremblay M. (2010). Toward a Career Anchor Structure: An Empirical Investigation of Engineers, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 65-2, 236 – 256.

Recibido: 28 de septiembre de 2020.

Aceptado: 07 de noviembre de 2020