

## **De las anclas de carrera a las preferencias profesionales de los contadores en el sur del Perú**

**Sally Delicia Amachi Viamonte**

<https://orcid.org/0000-0001-9696-9577>

[Sally\\_dely@upeu.edu.pe](mailto:Sally_dely@upeu.edu.pe)

Universidad Peruana Unión – Perú

**Dina Katherine Gilapa Quispe**

<https://orcid.org/0000-0001-8894-6172>

[kgilapaquispe@gmail.com](mailto:kgilapaquispe@gmail.com)

Universidad Peruana Unión – Perú

**Luis Alberto Cahuapaza Serpa**

<https://orcid.org/0000-0002-7651-6869>

[luis.albertho@gmail.com](mailto:luis.albertho@gmail.com)

Universidad Peruana Unión – Perú

### **RESUMEN**

Otros tiempos en los que se orientaba la vocación profesional hacia la alcurnia o la posición social, de ahí la preferencia de ciertas familias por inducir a sus vástagos hacia las carreras médicas o algún tipo de ciencia, que elevaran el apellido al renombre y al reconocimiento, mientras que al vulgo le tocaba elegir entre la carrera militar o el presbiterianismo. Los tiempos han cambiado y al respecto se han concebido diferentes estudios y teorías a fin de comprender los aspectos de la decisión de carrera, o las denominadas anclas de carrera de Edgar Schein, quien sostiene que todos los individuos son diferentes, por lo tanto, sus comportamientos serán diferentes. En base a ello, en el presente artículo se pretende describir las características fundamentales de las anclas de carrera que poseen un grupo de contadores de la ciudad de Juliaca, egresados de la misma Facultad de Contabilidad, sus intereses, el tipo de control que prefieren, entre otros, y conocer qué aspectos debe mejorar.

**Palabras clave:** anclas de carrera; intereses profesionales; motivaciones profesionales; supervisión.

## **From career anchors to professional preferences of accountants in southern Perú**

### **ABSTRACT**

In times gone by, professional vocations were oriented towards lineage or social position, hence the preference of certain families to induce their offspring towards medical careers or some kind of science, which would raise the family name to renown and recognition, while the common people had to choose between a military career or presbyterianism. Times have changed and in this respect different studies and theories have been conceived to understand the aspects of the career decision, or the so-called career anchors of Edgar Schein, who argues that all individuals are different, therefore, their behaviors will be different. Based on this, this article aims to describe the fundamental characteristics of the career anchors of a group of accountants from the city of Juliaca, graduates of the same School of Accounting, their interests, the type of control they prefer, among others, and to know what aspects can be improved.

**Keywords:** career anchors; professional interests; professional motivations; supervision.

Artículo recibido: 15 enero 2022  
Aceptado para publicación: 08 febrero 2022  
Correspondencia: [Sally\\_dely@upeu.edu.pe](mailto:Sally_dely@upeu.edu.pe)  
Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

## **1. INTRODUCCIÓN**

Ancla de carrera indica el nivel de importancia de la carrera profesional que el individuo elegirá, un aspecto al que, en teoría, jamás renunciará, la misma que refleja su importancia y trascendencia en el desarrollo de su carrera, permite el desarrollo de una imagen personal en términos cuantitativos y cualitativos; es una combinación de aspectos percibidos desde que se reflexiona al respecto, y trasciende a través de las competencias, las motivaciones, los dones y los valores que confirma el yo de la persona y del profesional (White et al., 2020).

Schein (1985) validó el Inventario de Orientación Profesional mediante evidencia impresionista de entrevistas con personas sobre sus decisiones y metas profesionales. Cuando se discutieron los resultados del inventario ancla con los participantes, en general estuvieron de acuerdo en que los perfiles eran correctos y se encontraron relaciones razonables entre las agrupaciones ocupacionales y las puntuaciones del inventario (Nordvik, 1996).

Temple (1998) sostiene que “todos tienen un ancla básica, sujeta a variación durante el transcurso de la vida... mientras está vigente es crítica en su carrera, de allí la importancia de considerar su ancla al tomar decisiones sobre su carrera profesional”, la premisa anterior conmueve a realizar el presente trabajo de investigación, pues, a través de él, y tomando como base el trabajo de Schein, se describirá las preferencias profesionales de un grupo de profesionales contables, a través de anclas de carrera, desde la perspectiva externa, asociada con el poder social, la estabilidad, y desde la perspectiva interna, relacionada con las aspiraciones personales, el altruismo, la cooperación y los valores, con lo que se pretende contribuir al debate y discusión sobre los supuestos teóricos acerca del desarrollo e influencia de los anclajes en la conducta profesional del contador público, y de esta manera, sus resultados, sirvan a efectos de planificar los recursos corporativos, y satisfacer las expectativas individuales de esta profesión.

## **REVISIÓN TEÓRICA**

### **Anclas de carrera**

Se trata de la carrera que eligen seguir las personas, la misma que jamás abandonarían a pesar de las circunstancias. Las anclas tienden a satisfacer un amplio rango de necesidades a través de la carrera elegida. Sin embargo, dichas necesidades no tienen el mismo nivel

de importancia, es por ello que, a través de las anclas, se trata de satisfacer las necesidades que tienen la más alta prioridad para el sujeto. En teoría corresponde solo un ancla por persona, sin embargo, en el campo práctico, las anclas permiten satisfacer varias motivaciones talentos y valores. Existe también la posibilidad de que el sujeto no posea un ancla definida o que no esté claramente definida, esto se debe a que no obtuvo la información suficiente, ni la experiencia necesaria como para priorizar y desarrollar su elecciones (Lazzati, 2008).

Un ancla de carrera es el sentimiento acerca de las necesidades, motivaciones y valores que guían o limitan las opciones de carrera y le otorgan importancia a dicha carrera. (McCann & Gilkey, 2005).

### **Tipologías**

A lo largo de la vida, las personas tienden a identificar sus prioridades, necesidades gustos y valores, las mismas que pueden ser satisfechas a través de la consecución de alguna carrera, a medida que el tiempo pasa, éstas se van afianzando más hasta el punto de convertirse en un ancla, que le agrega valor al objetivo de la vida. Para Schein, las anclas se dividen en:

- **Competencia técnico – funcional:** Consiste en la afinidad que tiene ciertas personas hacia ciertas actividades, porque han demostrado cierto talento y tecnicismo en el desarrollo de las mismas, por lo que se inclinan más hacia las carreras afines hacia dichas habilidades. En esta ancla, lo que causa satisfacción es saberse experto y tener talento en esa carrera. Es cierto que algunas personas inician la carrera en la que se consideran medianamente expertos, pero solo algunos encuentran la satisfacción interna que ésta produce al desarrollarla una vez especializado.
- **Competencia de gerencia general:** A lo largo de la vida de las personas, éstas concluyen que pueden desarrollar mejor en algún cargo gerencial, es por ello que se ambicionan dicha actividad, porque consideran que son competentes en la toma de decisiones importantes. Para estas personas es necesario un alto grado de motivación y muchas habilidades y talento que les permita llegar a la cima.
- **Autonomía / independencia:** Bajo esta ancla se encuentran las personas que no por razones diversas, no soportan estar bajo el dominio ni el control de ningún empleador, por lo que se muestran renuentes a las normas y procedimientos que restrinjan sus horarios y productividad. Consideran que la vida organizada a través de horarios es

irracional, por lo que prefieren las carreras independientes, que les permita organizarse bajo sus propios esquemas.

- **Seguridad /estabilidad:** Las personas identificadas con esta ancla, prefieren dejar la responsabilidad de la dirección de sus carreras a sus empleadores, porque prefieren la seguridad que el empleo seguro les provee, deciden desarrollar carreras en organizaciones que les brinde seguridad y protección, líneas de carrera que sean previsibles en el futuro, de modo que les otorgue tranquilidad. El logro de la estabilidad laboral y la seguridad de un ingreso permanente les otorga satisfacción.
- **Creatividad emprendedora** Es el ancla que caracteriza a los emprendedores de negocios a aquellos quienes se consideran creativos en el desarrollo de nuevos productos o servicios, constituyendo empresas, comprando existentes. El sentimiento de éxito en el desarrollo de una empresa les otorga satisfacción. Son personas que pueden trabajar para alguna organización, pero en general, lo hacen para aprender ciertas habilidades y luego crear su propio emprendimiento.
- **Servicio / dedicación a una causa:** Ancla dirigida a aquellos quienes consideran que su vida debe estar al servicio de sus iguales, por lo que encumbran allí sus valores, esfuerzo y conocimientos. Técnicamente desean mejorar el mundo, esto les produce satisfacción.
- **Desafío puro:** Bajo esta ancla se encuentran las personas que desafían constantemente los obstáculos imposibles, o se dedican a solucionar problemas que no tendrían solución para los demás. Su continua búsqueda de trabajos que se orienten a resolver problemas progresivamente difíciles, los lleva a conocer áreas impensadas, y allí estriba su satisfacción, en resolver los retos que la vida les presenta. Los desafíos pueden definirse en términos de relaciones interpersonales o competitivas.
- **Estilo de vida:** No se trata del equilibrio entre la vida profesional y personal, más bien, se trata de integrar las necesidades personales, familiares y de la profesión. Dichas personas no se interesan en programas específicos, más bien buscan la satisfacción a través del cumplimiento de las atenciones, tanto a sus familias, profesión, trabajo y otras responsabilidades.

### **Categorización**

Las anclas de carrera se agrupan en dos grupos o categorías específicas: i) Aquellas que pueden satisfacerse a través del sacrificio, esfuerzo personal y profesional al servicio de

otros, dependiendo de éstos el estilo de vida del profesional. ii) Aquellas que se podrían satisfacer a través del trabajo particular e independiente; a través de este segundo grupo, el estilo de vida será la consecuencia del esfuerzo personal y profesional en favor de uno mismo.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

El enfoque fue cualitativo, de nivel descriptivo, cuya técnica fue la fenomenología. los estudios cualitativos hacen referencia a caracteres no cuantificables (Gómez, 2016). por su parte, Galeano (2004) refiere que el fenomenólogo escudriña, a través de la observación o las entrevistas profundas, información descriptiva de realidades subjetivas, a efectos del conocimiento científico.

la muestra estuvo compuesta por 18 profesionales contables en ejercicio, egresados de una misma facultad de contabilidad, el muestreo fue por conveniencia, en ese sentido, Pintado (2006) refiere que el muestreo es aquel que está basado en el juicio del investigador, y Malhotra (2004) sostiene que es por conveniencia, porque la selección estuvo a cargo del investigador, de acuerdo a elementos convenientes.

la técnica en la recolección de la información fue la entrevista a profundidad mediante preguntas. según García (2003), el cuestionario obedece a un instrumento uniforme a fin de obtener y catalogar respuestas, favoreciendo a la confiabilidad y a la obtención de resultados comprobables. en el procesamiento de la información, se utilizó el software especializado Atlas.ti.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1**

*Categorización de la interacción 1*

Categoría	Sub categoría	Citación
		I001 OL: "Necesitaban personal de apoyo"
		I002 HFRT: "Me gusta esta forma de trabajo independiente"
		I003 TCP: "Me gusta apoyar a la gente, asesorar negocios"
		I004 OL: "El contador renunció y es ahí donde me ofrecieron asumir la contabilidad"
		I005 SPP: "Asesorar a las empresas y tener nuestra propia empresa"
		I006 OCP: "Recibí una invitación para poder formar parte del Ministerio"
		I007 LR: "Porque no se trabaja el día sábados y los horarios también son flexibles"
Anclas de carrera	1. ¿Por qué aceptaste este trabajo?	I008 EE: "Porque no tenía tiempo ni vida social, siempre ha estado en mis pensamientos"
		I009 PA: "Porque quiero hacer algo grande en mi vida profesional"
		I010 BCL: "Porque el ambiente laboral es muy bueno, nuestro jefe es adventista"
		I011 AAS: "Porque nos gusta servir nos gusta ayudar a los demás."
		I012 AP: "Por tener un lugar propio en donde desenvolverme como profesional y poner a prueba todo el tiempo de práctica"
		I013 LR: " Porque no quiero trabajar los días sábados, no había buen sueldo, así que decidí abrir mi oficina contable"
		I014 PAMO: "La empresa me propuso de cargo de contador y acepté el cargo"

Fuente: Entrevistas 2021

De acuerdo a la Tabla 1, un gran porcentaje de profesionales se inclina por el ancla autonomía / independencia.

**Tabla 2**

*Categorización de la interacción 2*

Categoría	Sub categoría	Citación
Anclas de carrera	2. ¿Puedes identificar alguna razón consistente para cambiar de trabajo?	I001 AMP: "Quisiera volver a mi tierra para ayudar a mis padres en su trabajo"
		I002 FE: "Por el factor económico y explorar nuevos lugares donde trabajar"
		I003 TF: "No, ninguna, porque este ambiente me permite tener tiempo con la familia"
		I004 NT8: "Donde no deba trabajar más de 8 horas"
		I005 TAP: "Cambiarlo por algo propio, mi propia empresa"
		I006 MCS: "Si recibo una propuesta con mejor cargo y sueldo"
		I007 MSCT: "Una propuesta con incremento salarial, buen trato y en otro lugar"
		I008 MS: "Quisiera auditar entidades públicas, allí hay una buena paga"
		I009 NE: "Quisiera llevar contabilidad minera, esa podría ser una razón para cambiar de trabajo"
		I010 MS: " Asenso y mayor sueldo"
		I011 NE: "Para buscar una especialización o estudiar derecho en el tema tributario laboral empresarial"
		I012 NO: "Por ahora no lo cambiaría por ningún otro trabajo"
		I013 MS: "En donde me ofrezcan mejor sueldo, porque el ingreso aquí es limitado, existe mucha competencia"
		I014 MT: "Me iría por el trato y la desconfianza que tienen los dueños por la mala experiencia con el contador anterior"

Fuente: Entrevistas 2021

La Tabla 2, muestra un arraigo mayoritario hacia el ancla seguridad / estabilidad.

**Tabla 3***Categorización de la interacción 3*

Categoría	Sub categoría	Citación
Anclas de carrera	3. ¿Cuándo consideraste por primera vez trabajar en el ámbito contable-tributario?	I001 ET: "Cuando empecé a trabajar en una empresa dedicada a la construcción de viviendas"
		I002 EU: "Cuando uno está estudiando la carrera, a lo largo de los 5 años, uno se va dando cuenta en qué área se siente más cómodo, qué área le nace trabajar"
		I003 AS: "El sueño que tenía era estudiar en una universidad cristiana y apoyar, servir dentro de las instituciones que se manejan como iglesia. Ahí fue cuando yo por primera vez consideré enfocarme en el ámbito contable tributario"
		I004 EU: " Desde que inicié mi carrera"
		I005 EU: "Esto fue un sueño desde la universidad del que me gusto bastante"
		I006 PO: "Por admiración a mi padre y a mi mentor, quería ser mejor que ellos"
		I007 EU: "Yo creo que fue desde el momento en que tomé la decisión de iniciar la carrera de contabilidad en la universidad peruana unión"
		I008 EU: "Desde el principio ya sabía lo que quería, yo siempre he tratado de hacer eso, ponerme una meta y alcanzarla"
		I009 EU: "Desde que egrese de la universidad me llamó mucho la atención del poder desarrollar lo que yo había adquirido en la universidad"
		I010 EU: "Haciendo las previas pasantías contables, ahí ya tenía más o menos una noción"
		I011 EU: "Yo creo que el enfoque viene desde la universidad"
		I012 EGRE: "Cuando comencé a trabajar con la empresa Mercantil Juliaca, a partir de ese momento. Pues ahí abrí los ojos y me planteé metas para poder continuar con la parte contable y tributaria"
		I013 EU: "Yo tenía dieciséis o diecisiete años quise ayudar de alguna manera en el negocio y también que a mí me gusta la parte empresarial"
		I014 EU: "Desde que empecé a estudiar la Carrera de contabilidad"

Fuente: Entrevistas 2021

La Tabla 3 evidencia que los profesionales contables se inclinan más por el ancla técnica / funcional.

**Tabla 4**

*Categorización de la interacción 4*

Categoría	Sub categoría	Citación
Anclas de carrera	4. ¿Qué te atrajo del ámbito contable-tributario?	I001 ASE: "A veces los negocios no siempre uno tiene una empresa constituida sino, si no más sin ruc sin nada una vez constituida ya maneja uno de acuerdo a lo que ve"
		I002 ASE: "Nunca está libre de que le lleguen fiscalizaciones, algunos son simples otros son complicados. Y es satisfactorio cuando uno gana esos casos y ver que el cliente se va tranquilo y contento"
		I003 ASE: "Ser un asesor tributario, ser un asesor contable me daba esa libertad de poder ir de tal vez apoyar en una o dos ciudades y no solo estar en un centro de trabajo"
		I004 TD: "La toma de decisiones"
		I005 ASE: "Las vivencias diarias que uno pueda tener como empresario"
		I006 ASE: "Los trabajos que hacía mi padre y mi mentor, especialmente la especialidad en tributos internos"
		I007 ASE: "Todos nosotros somos un equipo, nos complementamos de alguna manera y esto también nos lleva a seguir creciendo profesionalmente, como nos complementamos, también aprendemos a medida que vamos preguntándonos entre nosotros"
		I008 ASE: "Me atrajo el hecho de que el contador es el que controla el pago de tributos e impuestos de una empresa, y el contador te ayuda a decidir, cuánto vas a pagar, que te conviene o que no"
		I009 ASE: "Lo que más me atrae es la parte legal"
		I010 INDE: "Poder tener algo propio abrir una empresa y de esa forma también puede ayudar a nuestro prójimo"
		I011 ASE: "Guiar a las personas"
		I012 ASE: "Me atrajo más el estudio contable porque si tengo pues puedo llegar a donde yo quiera"
		I013 ASE: "Me gusta es solucionar los problemas de la parte tributaria"
		I014 ASE: "Estar actualizado con las normas tributaras y también en la toma de decisiones que vamos a tener en la empresa"

Fuente: Entrevistas 2021

La Tabla 4 evidencia que los profesionales sienten mayor arraigo por el ancla desafío.

**Tabla 5***Categorización de la interacción 5*

<b>Categoría</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Citación</b>
Anclas de carrera	5. ¿Qué influyó en tu decisión?	I001 APOY: "Apoyar el negocio de mis padres para tener más ganancias o generar más ventas"
		I002 INDEP: "Tipo de trabajo y lo segundo que influyó, es que yo podía manejar mis horarios"
		I003 INDEP: "Porque me ayuda a manejar mis tiempos, a poder estar pasar tiempo con mi familia. Me da también esa libertad financiera. Servir y ser apoyo, ser soporte, porque es satisfactorio"
		I004 ASE: "Bueno porque puedes conocer la realidad de la empresa"
		I005 INDEP: "Tener una propia empresa y aparte de ello donde tú puedas tomar decisiones y poder hacer crecer con tus propias habilidades"
		I006 SUP: "Tratar de ser mejor que mi mentor y mis maestros"
		I007 ECON: "Si tienes recursos económicos, también tienes opción de estudiar otra carrera, hacer algunos cursos, talleres por ahí y aprender más de la carrera"
		I008 INDEP: "Se inició por el tema de empezar nosotros mismos a manejar nuestras propias empresas"
		I009 ASE: "Ayudar a las personas ayudar a que a que ellos siempre se estén con la con la parte tributaria y la parte de la contabilidad con sus ideas claras de que un cliente venga que no se vaya insatisfecho"
		I010 INDEP: "Siempre te dicen y ahora que egresaste, tienes que de alguna valerte por ti misma"
		I011 ASE: "Si yo no soy empresario no puedo ser contador, como dice el dicho predica con el ejemplo"
		I012 INDEP: "hubo la oportunidad con unos compañeros que me comentaron sobre abrir un estudio contable. Esto me ayudó a tomar o claro la decisión"
		I013 ASE: " la necesidad de solucionar y mejorar el proceso contable"
		I014 ASE: "Ganar experiencia y obtener más conocimiento"

Fuente: Entrevistas 2021

De acuerdo a la Tabla 5, se hace presente de manera repetitiva el ancla de autonomía / independencia.

**Tabla 6**

Categorización de la interacción 6

Categoría	Sub categoría	Citación
Anclas de carrera	6. Si tuviera que elegir un nuevo trabajo, ¿Hay algo específico a lo que no renunciaría? ¿Cómo sería tu trabajo ideal?	I001 INDEP: "Ser mi propio jefe líder, emprende mi propio un negocio, empresa también dar trabajo a la gente ayudar a mis familiares"
		I002 HORA: "Algo específico a lo que no renunciaría sería eso lo del horario"
		I003 ASE: "No renunciaría a seguir asesorando, tendría el teléfono los seis días de la semana para seguir apoyándolos, prestos a resolver las dudas que tenga cada contribuyente"
		I004 ASE: "Ninguna, sería que el ámbito que yo trabajaría tendría que haber buena comunicación con cada área de la empresa"
		I005 INDEP: "Mi trabajo ideal es ser trabajador independiente y no depender de nadie"
		I006 NADA: "Me adapto a cualquier situación que realidad, no le tengo trabajo ideal"
		I007 VAR: "No renunciaría al buen trato, el sábado, el salario, los ascensos, el reconocimiento, la estabilidad laboral y ayudar a otras personas"
		I008 REPO: "Es algo muy importante en el trabajo, día sábado día de descanso"
		I009 NADA: "Quisiera probar nuevos rubros de lo que es minería"
		I010 NO: "Estoy muy cómo en donde trabajo"
		I011 REPO: "El sábado definitivamente, un buen salario y tiempo libre para socializar y con todos los beneficios"
		I012 AMB: "No renunciaría al horario de trabajo, a la disponibilidad, lo otro sería pues los días feriados, un buen ambiente laboral, un buen trato hacia los trabajadores"
		I013 INDEP: "No renunciaría a mi trabajo... aparte de eso hay muchas cosas que aún faltan por hacer"
		I014 AMB: "Sería ideal los horarios flexibles y tener unos jefes bien comprensibles"

Fuente: Entrevistas 2021

La Tabla 6, evidencia la preferencia por ancla autonomía / independencia.

Tabla 7

Categorización de la interacción 7

Categoría	Sub categoría	Citación	
Anclas de carrera	7. ¿Cuáles eran tus ambiciones y objetivos cuando recién egresaste de la carrera de Contabilidad?	I001	EXPER: "ganar experiencia para luego ejecutarlos en una empresa que iba a crear siempre y darle trabajo a mis familiares"
		I002	INDEP: "Tener un estudio contable y tener mi propia empresa"
		I003	FAMA: "Que la gente hable bien de mí, que tengan buenas referencias, que absorbe mucho conocimiento y mucho consejo hacia los demás, quiero ser un contador colegiado y suficiente"
		I004	SUNAT: "Era trabajar en la SUNAT"
		I005	INDEP: "tener un estudio contable bien establecido en el mercado donde pueda encaminarse solo"
		I006	INDEP: "Mi objetivo era posicionarme como contador independiente"
		I007	TRAB: "Mi principal objetivo siempre fue el de trabajar a cualquier costo de lo que sea con tal de aprender Lo que implica ser un contador y ganarse la vida porque ese es el fin de la carrera"
		I008	INDEP: "Siempre he querido ser mi propia jefa, ser dueña de mi propio estudio, ser la dueña de mi constructora"
		I009	DEPEN: "Uno de los objetivos del cercanos que tenía es ser contador , específicamente contador general de un de una empresa Grande y ser trabajador de la SUNAT"
		I010	ECON: "Tener mucho dinero, poder viajar con tu propio dinero, vestirme con tu propio dinero, comer bien"
		I011	INDEP: "Tener un propio emprendimiento, tener diferentes fuentes de ingreso como profesional ya podría ser el tema de asesorías o también el tema de mentoría entre otros no, pero ahí vamos"
		I012	DEPEN: "Mis ambiciones eran muy pocas la verdad porque sólo aspiraba a trabajar en empresas"
		I013	DEPEN: "Quería trabajar en una empresa minera e pensaba que te pagaban bien"
		I014	INDEP: "Tener mi propia empresa, trabajar en la contraloría"

Fuente: Entrevistas 2021

La Tabla 7, evidencia preferencia por el ancla autonomía / independencia.

**Tabla 8**

Categorización de la interacción 8

Categoría	Sub categoría	Citación
Anclas de carrera	8. ¿Dirías que con el tiempo tus ambiciones y metas han cambiado? ¿Cuáles fueron esos cambios y por qué sucedieron?	I001 NOCAM: "Ahí voy con la empresa que ya cree no? ya estoy ejecutando ya está en crecimiento y seguir para adelante"
		I002 NOCAM: "En mis planes siempre estuvo tener la oficina y lo mantengo y lo mantendré. Pero también tengo la idea de trabajar con una empresa propia"
		I003 NOCAM: "Mis ambiciones siguen siendo las mismas, porque uno cada día aprende, como ser humano siempre estás aprendiendo"
		I004 SICAM: "sabemos que el sector público hay mucha corrupción y ahí entran los que tiene vara esa parte a cambiado mis metas"
		I005 NOCAM: "Siempre desde el inicio tuvimos el pensamiento el plan de tener una propia empresa y creo que con ese objetivo seguimos para hacia adelante"
		I006 NOCAM: "Lo más importante para mí es tu relación con Dios, esa es mi ambición, el resto viene por añadidura"
		I007 SICAM: "Si han cambiado, lo que pensaba inicialmente cuando ya había egresado de la universidad. Por ejemplo, en el estudio contable vi todo un mundo, hay muchas cosas que aún falta aprender razón por la cual también decidí seguir una maestría en otra Universidad y ampliar mis Horizontes"
		I008 NOCAM: "Siempre quise tener mi propio estudio, ser mi propia jefa, tener mi empresa y caminar en ello"
		I009 NOCAM: "No ha cambiado las ambiciones y metas que tengo están en el trayecto que yo me he trazado y sólo estaría pendiente no el trabajar en la SUNAT como auditor interno"
		I010 NOCAM: " Tener mucho dinero pues no ha cambiado, anhelo tener una buena estabilidad económica. Y las metas de alguna forma no, que siempre era el objetivo de tener una empresa propia"
		I011 NOCAM: "El sueño era solamente terminas la carrera"
		I012 SICAM: "Con el pasar del tiempo yo creo que todo esto va a cambiar y en algún momento pues mi proyecto de acá unos 10 años puedo encontrarme en lo que es la docencia"
		I013 SICAM: "si han cambiado ya que a medida que uno va avanzando trabajando encontrando nuevas cosas nuevas metas que, puedes alcanzar"
		I014 SICAM: "Trabajar en la contraloría actualmente ya no es una de las metas porque vemos que trabajar en el sector público es mucha corrupción hay mucha vara todo eso es una de las que me han afectado"

Fuente: Entrevistas 2021

La Tabla 8, evidencia la conformidad con el ancla estilo de vida.

**Análisis de palabras frecuentes****Tabla 9***Categorización de la inter*

<b>Palabra</b>	<b>Largo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
contable	8	73	18.1592%
empresa	7	68	16.9154%
estudio	7	48	11.9403%
trabajar	8	47	11.6915%
contador	8	46	11.4428%
carrera	7	34	8.4577%
tributario	10	17	4.2289%
independiente	13	15	3.7313%
Sunat	5	9	2.2388%
tributaria	10	9	2.2388%
municipio	9	8	1.9900%
sábado	6	7	1.7413%
conocimiento	12	6	1.4925%
confianza	9	5	1.2438%
contribuyente	13	5	1.2438%
impuestos	9	5	1.2438%
<b>Total</b>		<b>402</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevistas 2021

La tabla 9 evidencia las palabras más utilizadas durante la entrevista, así se tiene: contable 18% de las veces, que evidencia que la mayoría sabía lo que quería estudiar. Tienen deseos de constituir su propia empresa, un 16%, trabajan en un estudio contable porque así lo decidieron desde estudiantes, un 11%; pertenecer a la SUNAT 2%, y desean conservar su estilo de vida y trabajo por el día sábado, porque refieren ser adventistas 1.7%.

**Co ocurrencias y sentimiento****Tabla 10***Co ocurrencias y de sentimiento*

	<b>● Negativo</b>	<b>● Neutral</b>	<b>● Positivo</b>
<b>● Negativo</b>	44	0	0
<b>● Positivo</b>	0	0	157

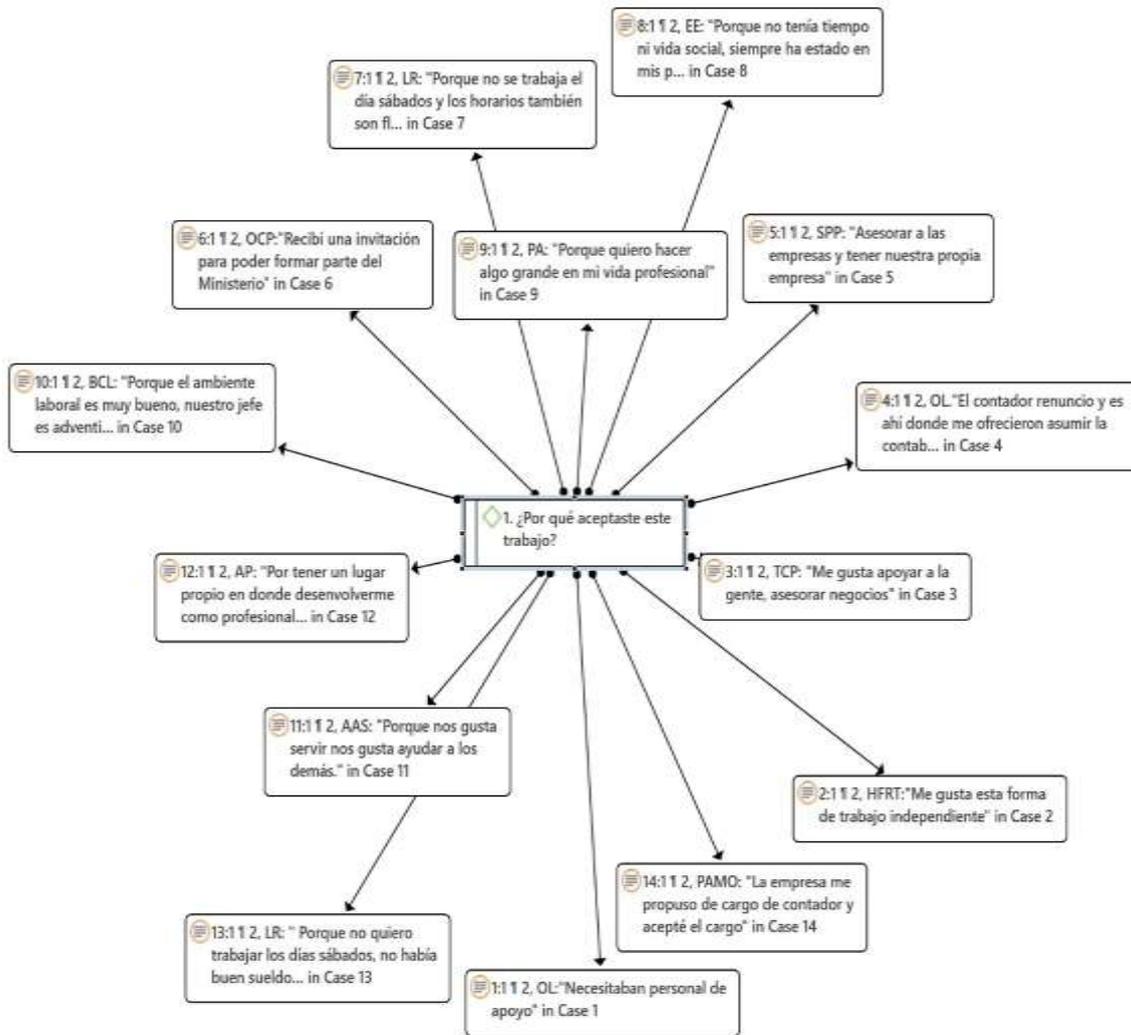
**Fuente:** Entrevistas 2021

En la tabla 10 se aprecia que el sentimiento de negatividad es citado 44 veces, y el sentimiento positivo es citado 157 veces en los documentos primarios.

### Redes de códigos

Figura 1

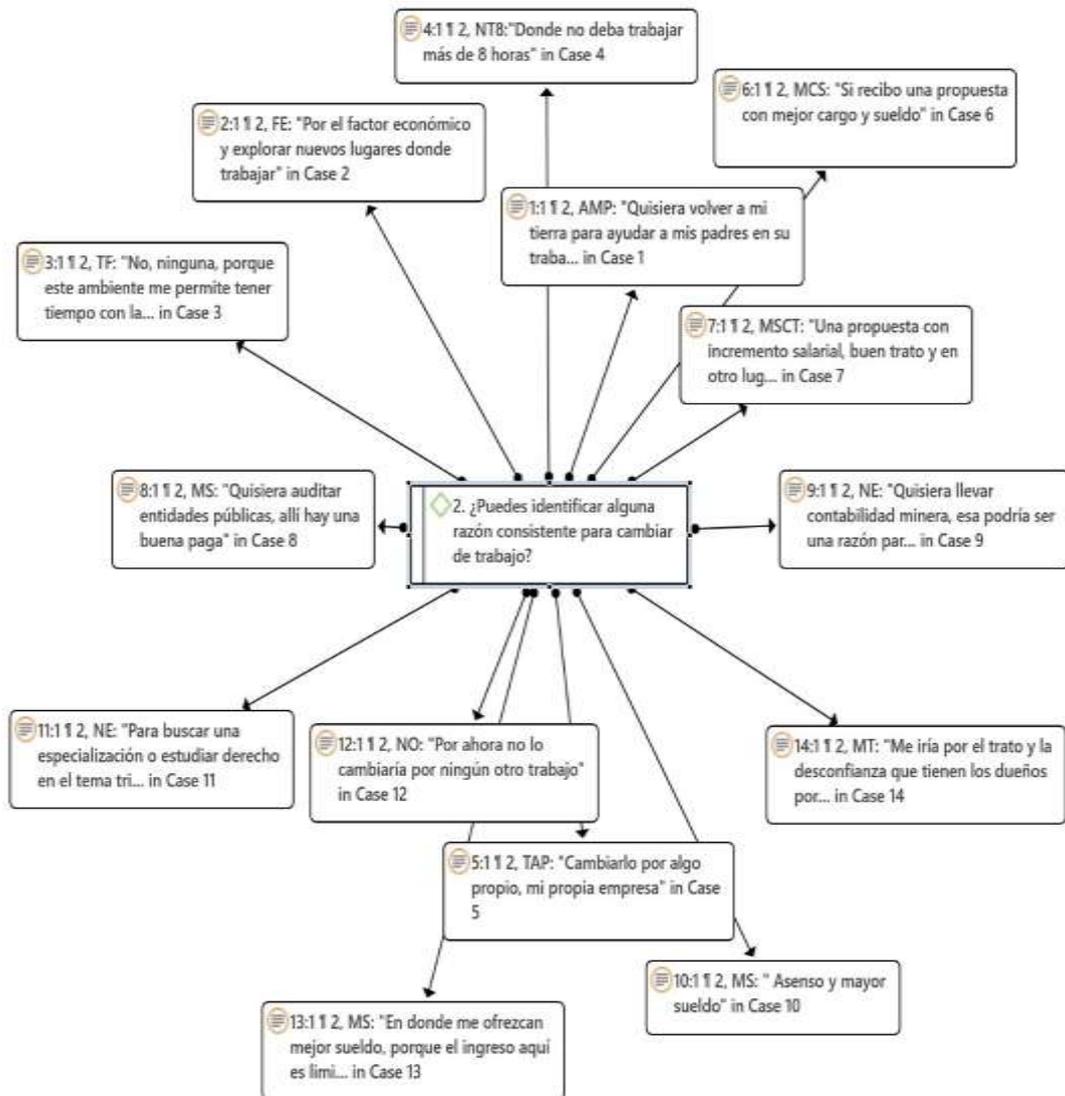
Análisis de redes de códigos – interacción 1



Fuente: Entrevistas 2021

**Figura 2**

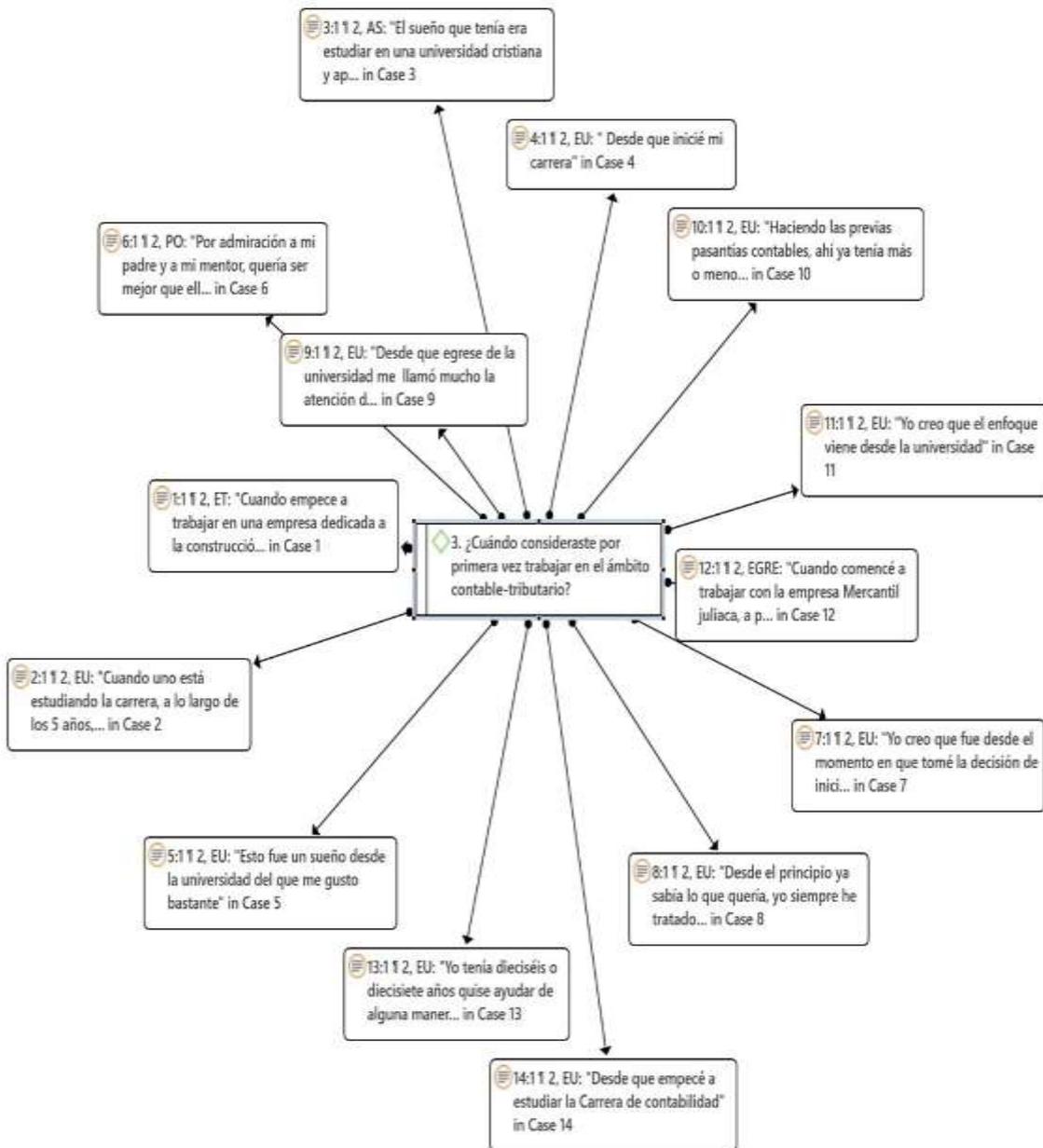
*Análisis de redes de códigos – interacción 2*



Fuente: Entrevistas 2021

Figura 3

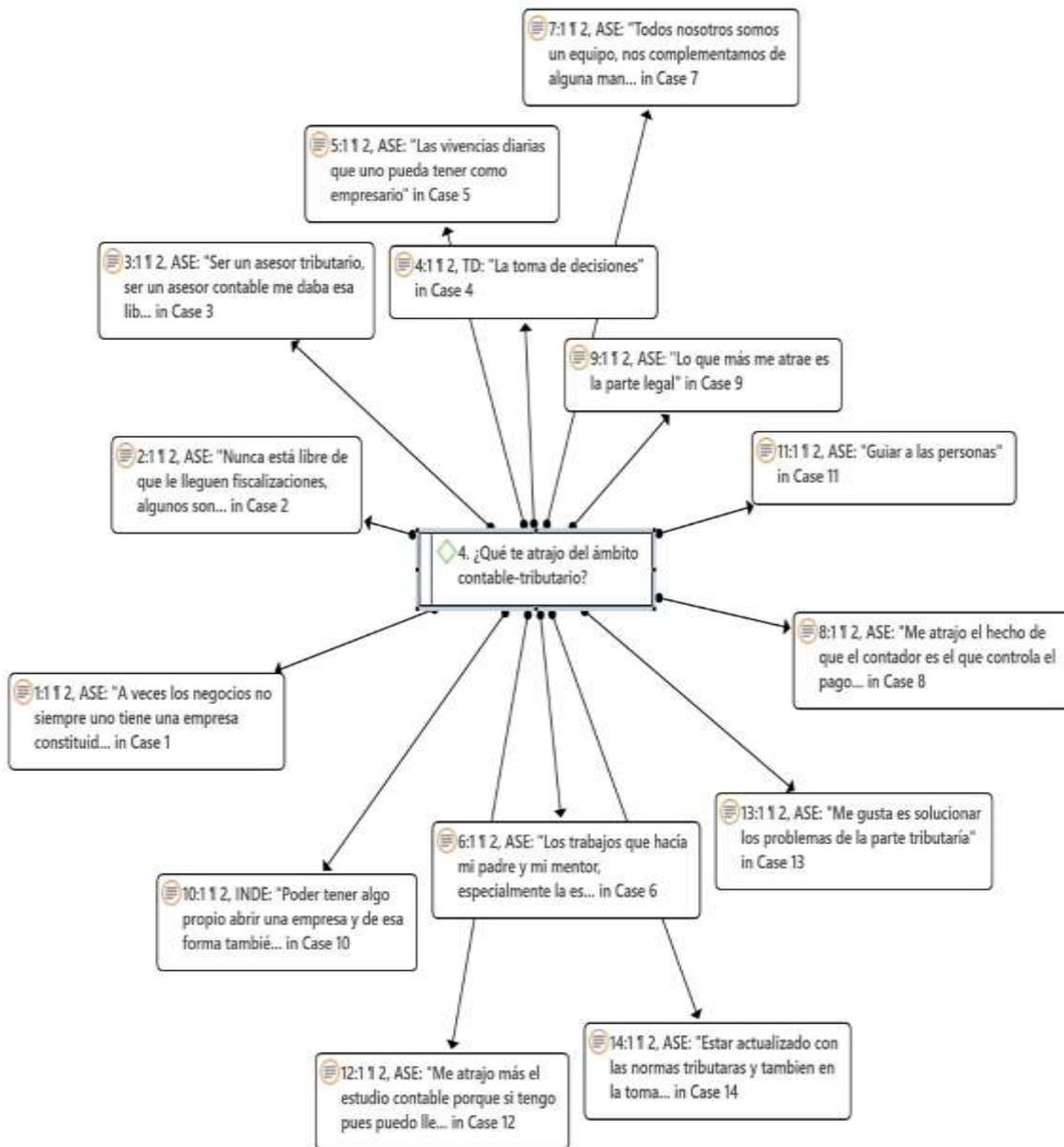
Análisis de redes de códigos – interacción 3



Fuente: Entrevistas 2021

**Figura 4**

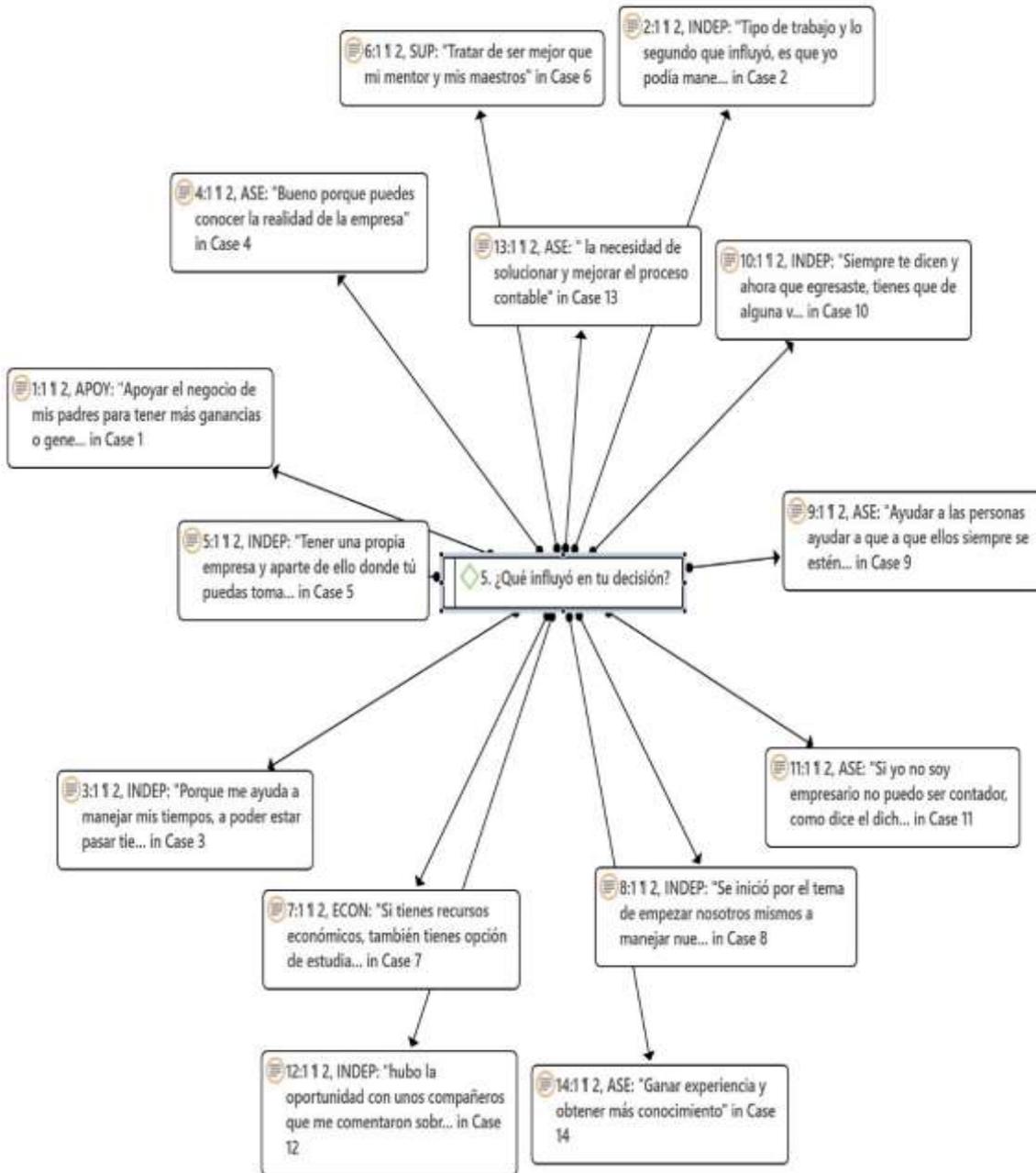
*Análisis de redes de códigos – interacción 4*



Fuente: Entrevistas 2021

Figura 5

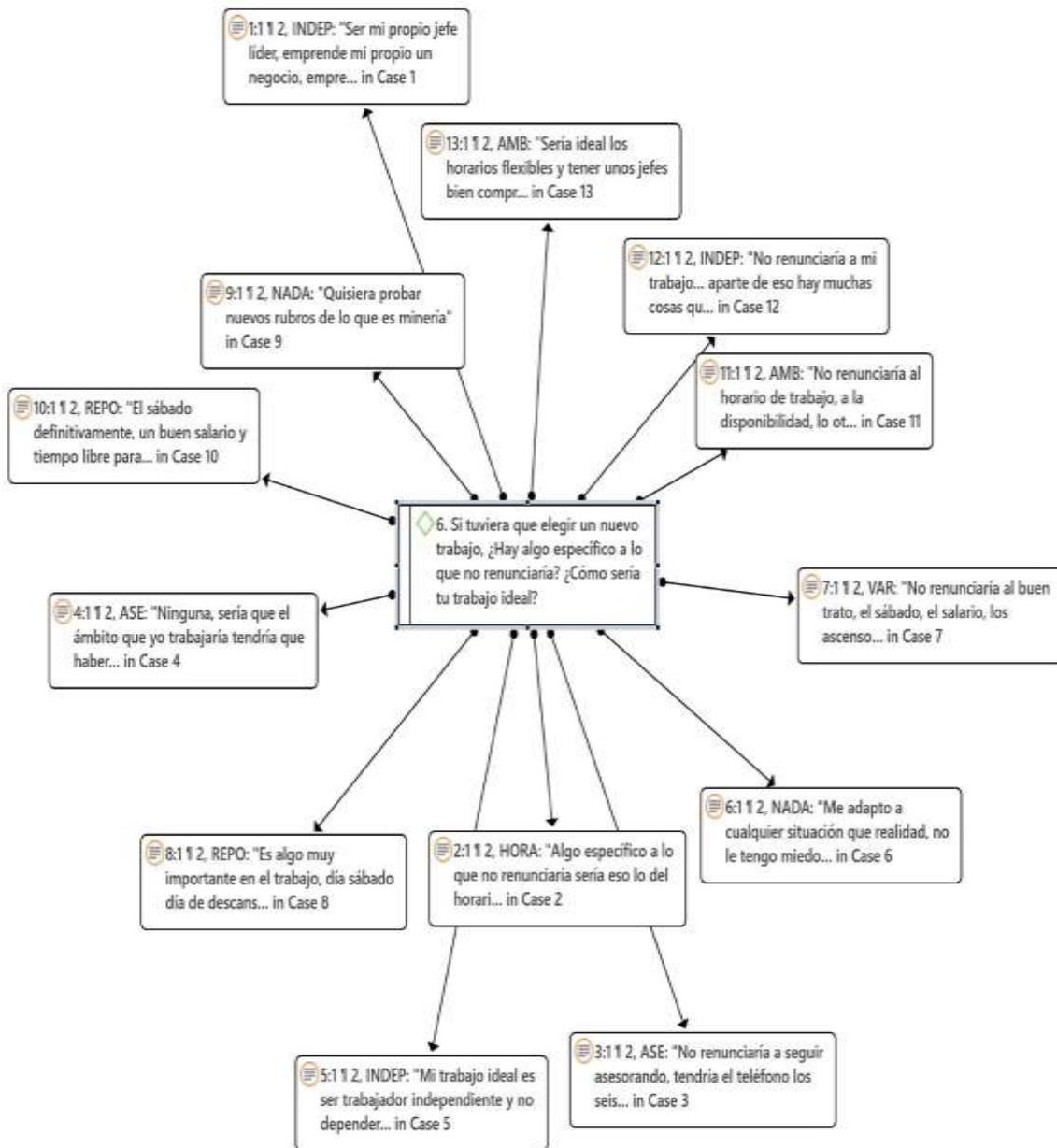
Análisis de redes de códigos – interacción 5



Fuente: Entrevistas 2021

**Figura 6**

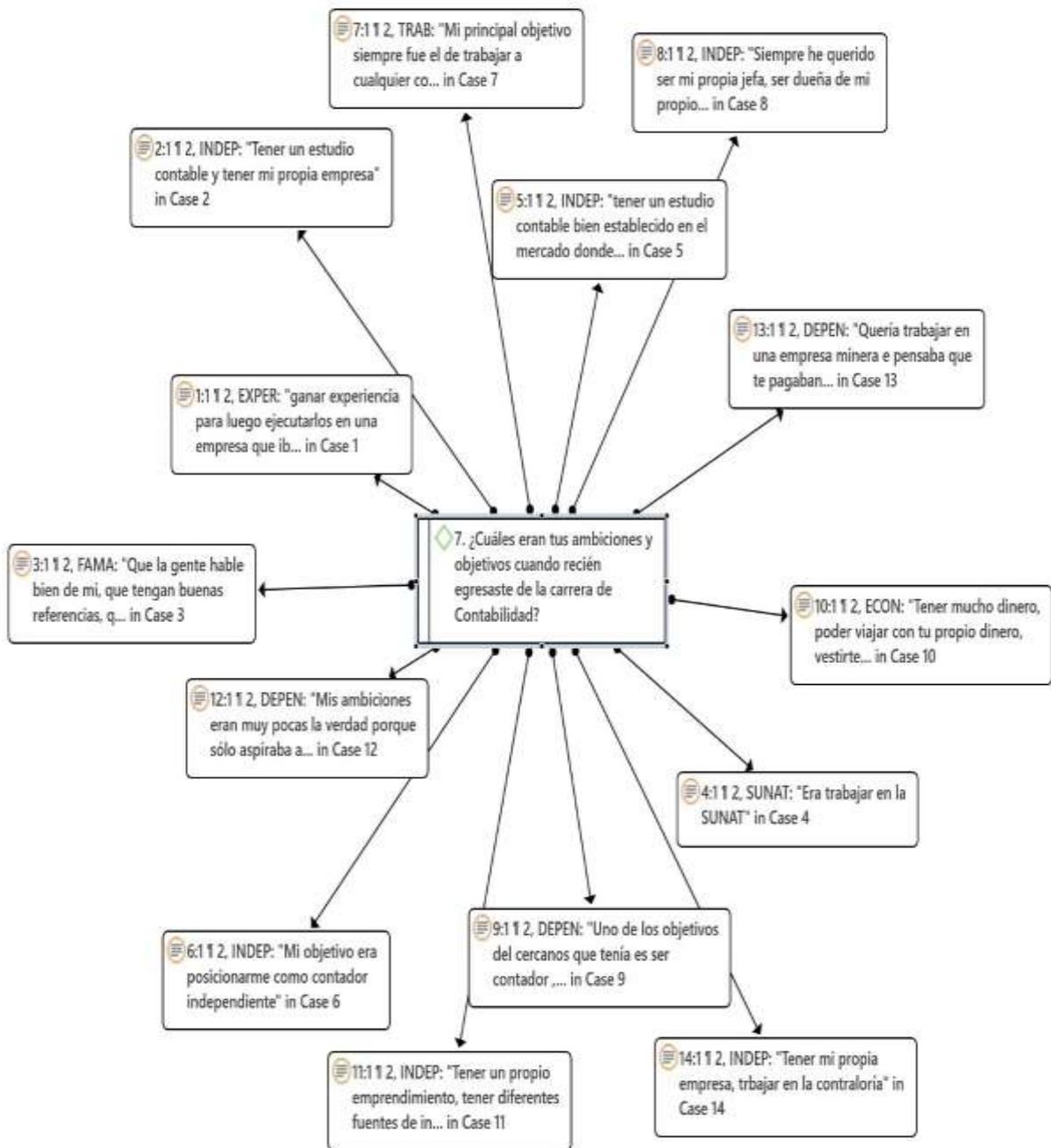
*Análisis de redes de códigos – interacción 6*



Fuente: Entrevistas 2021

Figura 7

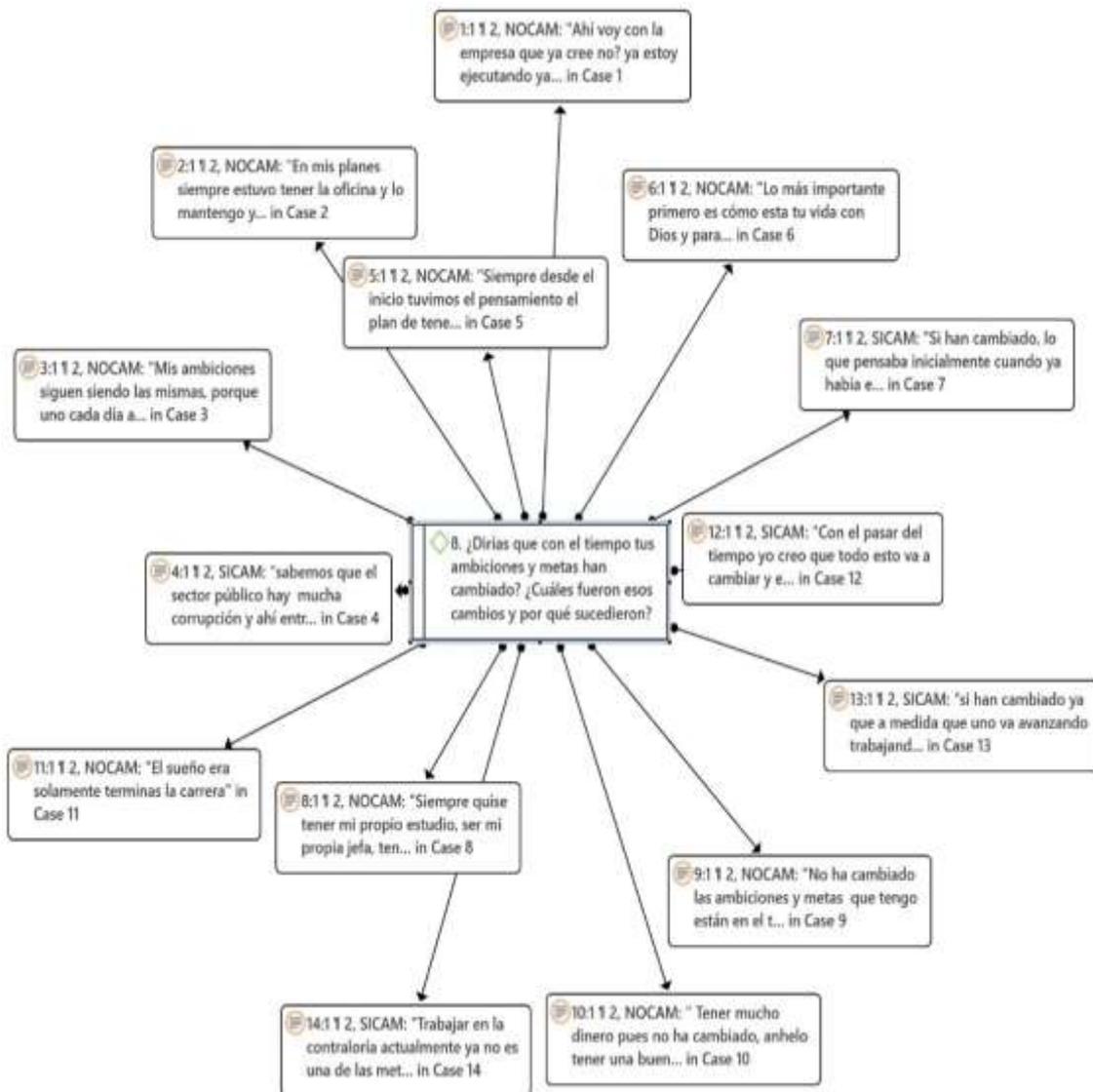
Análisis de redes de códigos – interacción 7



Fuente: Entrevistas 2021

**Figura 8**

*Análisis de redes de códigos – interacción 8*



Fuente: Entrevistas 2021

En las Figuras 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 se aprecia las redes de códigos, en donde se evidencian las frases citadas por los profesionales contables entrevistados. Este análisis tiene como propósito integrar la información recopilada durante el proceso de investigación. Dicho análisis se desarrolló con el propósito de integrar los datos recopilados durante el proceso de investigación y su posterior validación, lo que permitirá conocer las relaciones existentes, a fin de comprenderlos mejor, a través del enfoque cualitativo.

### **Hallazgos**

- La cantidad mayoritaria de profesionales contables egresados de una misma Facultad, pertenecen al sexo masculino.
- La edad promedio es de 30 años
- La mayoría de los entrevistados evidencia una relación laboral de independencia, aunque comparten oficinas, poseen sus propios clientes.
- El 99% de egresados posee título profesional y está colegiado.

### **DISCUSIONES**

Evidentemente el ancla de carrera es variable y dinámica, sin embargo, la mayoría de los profesionales contables entrevistados refiere haber tenido la certeza, desde los inicios de sus estudios, de saber lo que querían y por dónde iban a transitar como profesionales. Al respecto, Santana et al. (2021) concluyó que el ancla influirá en el interés de los jóvenes, lo que se contrapone a la conclusión de que los jóvenes profesionales tuvieron influencia exógenas diferentes a las anclas de carrera.

Vargas & Teixeira (2018) analizan la satisfacción laboral a través de las anclas de carrera, concluyó que el ancla seguridad / estabilidad es muy proclive entre la población laboral. Contrariamente, en los profesionales de contabilidad el ancla autonomía / independencia se transforma en las ansias de emprender y constituir algún negocio propio.

Paradójicamente, los entrevistados tienen muy poca preferencia por el ancla técnica / funcional, una interacción con el ancla dirección, mayoritaria interacción con el ancla autonomía / independencia; el ancla seguridad / estabilidad se interpreta como ser independiente, muy poca presencia hacia el ancla creatividad empresarial, por lo que disfrutan del ancla estilo de vida, sin embargo, se muestran a favor del ancla desafío (puro reto).

### **4. CONSIDERACIONES FINALES**

La mayoría de los entrevistados perciben un salario bajo, pero manifiestan satisfacción por el trabajo que realizan.

Los entrevistados manifiestan que recibieron una formación acorde con las necesidades del mercado laboral y de las exigencias de sus clientes.

Los profesionales entrevistados se orientan primordialmente a ejercer cargos más encumbrados o gerenciales, pero la situación no se los permite, ellos tenían preferencias

hacia la labor en la Contraloría y/o en la Administración Tributaria, pero la situación tampoco es favorable.

Los profesionales manifiestan el deseo de crear una empresa más grande, que se sustente en el tiempo, posiblemente hayan recibido esa inducción en las aulas universitarias. Dicha formación los motiva a emprender, un sueño latente en ellos.

Se recomienda hacer un seguimiento a la malla curricular de su Facultad, a efectos de actualizar los conocimientos que promueven, ello redundará en la calidad de profesionales egresados y en el tipo de servicio al cliente.

## 5. LISTA DE REFERENCIAS

- Bastos, F., Feitosa, K., Almeida, A., Peixoto, G., Santos, K., Barbosa, E., y Gollner, R. (2021). Nursing career anchors and professional exercise: is there alignment? *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(3). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0591>
- Blanchette, C., y Baruel Bencherqui, D. (2020). Heureux qui comme Ulysse... Amarrage des ancras de carrière et de l'employabilité dans la carrière protéenne. *Management & Avenir*, N°121(7), 149. <https://doi.org/10.3917/mav.121.0149>
- Brooks, B. (2021). Career Anchors. *The Career Coaching Corner*, 19, 10–11. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1541461220302937?token=E352C127AFE2BBB426FEF276F666DAFC6D98B12E6E266EE84BAC4C3A15630769DFA9C8C3CE027A293C018DD7ECB03BF5&originRegion=us-east-1&originCreation=20210616154943>
- Chang, C., Shen, K., y Wu, S. (2020). Career anchors of IT/IS personnel: A cross-culture research based on the guanxi culture theory. *Journal of Global Information Management*, 28(4), 160–190. <https://doi.org/10.4018/JGIM.2020100109>
- Codaro, R., Tomei, P., y Serra, B. (2017). Job Satisfaction and Career Choices: a Study Using Schein'S Career Anchor Model. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 10(2), 3. <https://doi.org/10.19177/reen.v10e220173-20>
- Cortés, J., y Grueso, M. (2016). Lo que los trabajadores quieren vs. lo que las empresas necesitan. Implementación de las anclas de carrera de Edgar Schein en un contact centre. *Documentos de Investigación*, 149, 9–45. [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12049/BI\\_149\\_admon\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12049/BI_149_admon_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cuadrado, R., Pineda, L., Castellanos, Y., y Santana, L. (2020). Análisis del modelo motivacional de las ocho anclas de Edgar Schein y el modelo motivacional empleado por una empresa del sector financiero en la ciudad de Cartagena. *ANFIBIOS*, 3, 54-65. <http://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/73/73>
- da Silva, R. C., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., y Dutra, J. S. (2016). Âncoras E Valores Sob Diferentes Perspectivas Da Gestão De Carreira. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 18(59), 145–162. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2260>
- Freire, M., Coutinho, F., Miranda, E., y Santana, J. (2021). Visión de la planificación y el anclaje de la carrera: un estudio con discentes del curso de Administración de la Universidad de Pernambuco - campus Salgueiro. *Research Society an Development*, 10, 1–15. <https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/12350/11110>
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* (Fondo Edit).
- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación /evaluación. *Página Del Proyecto de Apoyo Para Profesionales de La Formación (PROMETEO) de La Junta de Andalucía*, 28. [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Gong, B., Ramkissoon, A., Greenwood, R., y Hoyte, D. (2018). The Generation for Change: Millennial, Their Career Orientation, and Role Innovation. *Journal of Managerial Issues*, 30(1), 82.
- Lazzati, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo* (Ediciones).
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado* (Pearson Ed).
- Marín, D., Cano, C., y Zevallos, F. (2010). Sobre-educación y anclas de carrera: un estudio de la discordancia profesión-ocupación. *Resultados de Investigación*, 4, 7–27. [www.utadeo.edu.co](http://www.utadeo.edu.co)
- McCann, J., y Gilkey, R. (2005). *Fusiones y Adquisiciones de Empresas* (Ediciones, Vol. 2005).
- Mizobuchi, T., y Hamasaki, T. (2020). Applicability analysis of the combination of career anchors and big-five personality for student career development. *Proceedings of 2020 IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for*

- Engineering*, *TALE* 2020, 831–834.  
<https://doi.org/10.1109/TALE48869.2020.9368474>
- Molina, N. (2005). ¿Qué es el estado del arte? *Ciencia & Tecnología Para La Salud Visual y Ocular*, 5, 73. <https://doi.org/10.19052/sv.1666>
- Moreno, J., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8, 129–138.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69. [https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=52&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=2&docId=GALE%7CA18756097&docType=Article&sort=Rlevance&contentSegment=ZCUL&prodId=PPPC&pageNum=1&c](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=52&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=2&docId=GALE%7CA18756097&docType=Article&sort=Rlevance&contentSegment=ZCUL&prodId=PPPC&pageNum=1&c)
- Pintado, T. (2006). *Desarrollo de un sistema predictivo para productos de alta implicación basado en variables comportamentales* (ESIC Edito).
- Polyanskaya, E., Nikitina, V., y Abbasova, A. (2020). Career anchors of young people: the experience of Russian studies ( overview )\*. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).
- Reis, T. (2020). Líderes religiosos e suas expectativas de carreira: um estudo empírico com pastores de comunidades evangélicas. *RECAPE Revista de Carreiras & Pessoas*, 10(June 2018), 417–431.
- Santana, L., Vasconcellos, L., Barbosa, M., y Comini, G. (2021). Social business and career anchors: a study about the involvement of university students. *Revista de Administração Da UFSM*, 14(2), 315–331. <https://doi.org/10.5902/1983465930537>
- Ünal, B., y Gizir, S. (2014). An investigation on the dominant career anchors of faculty members: The case of mersin university. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 14(5), 1759–1765. <https://doi.org/10.12738/estp.2014.5.2110>
- Vargas, R. C., y Teixeira, A. (2018). Satisfaction at IFES: An analysis through career anchors. *Revista de Administracao Mackenzie*, 19(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180101>
- Vieira, A., Reis, P., Pádua, A., Almeida, V., y Brant, L. (2019). Um estudo das relações

entre gênero e âncoras de carreira. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 577–589.  
<https://doi.org/10.1590/1679-395172911>

Weber, K., y Ladkin, A. (2011). Career Identity and its relation to career anchors and career satisfaction: The case of convention and exhibition industry professionals in Asia. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 16(2), 167–182.  
<https://doi.org/10.1080/10941665.2011.556339>

White, B., Davidson, B., y Cullen, Z. (2020). Career anchors of millennial accountants. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 23, 141–161.  
<https://doi.org/10.1108/S1475-148820200000023006>