



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXPECTATIVAS LABORALES Y FAMILIARES EN PADRES
MILLENNIALS PERTENECIENTES A JARDINES INFANTILES JUNJI DE LA
CIUDAD DE TALCA

Memoria para optar al Título de Psicólogo
Mención del Trabajo y las Organizaciones

Autores

Paulina Carina Falcón Astete

Anyela Haydeé Hernández Cañete

Profesor guía

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

TALCA

Enero de 2019

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2019

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a mi familia por su apoyo infinito, su constante fuerza y por no perder las esperanzas en mí.

A mis amigas y compañera de tesis, por su paciencia en tiempos difíciles.

Profesor Andrés Jiménez por su sabiduría, disposición y preocupación.

Paulina.

A mis papas y a mi familia por brindarme su apoyo y amor incondicional.

A mis amigos y amigas por darme ánimo y acompañarme en cada paso que doy.

Y a nuestro profesor Andrés Jiménez, por su excelente disposición para guiarnos en este proyecto de investigación.

Anyela.

RESUMEN

La Generación Y (Millennials), alude a jóvenes nacidos aproximadamente entre los años 1983 y 1999. Estos se caracterizan principalmente por ser personas idealistas en busca de su bienestar y felicidad, por querer obtener las mejores ofertas de trabajo y dinero, asumiendo a veces trabajos de forma atípica, y por una mayor constitución de familias monoparentales.

De modo que, el objetivo del estudio se orienta en determinar si existen diferencias significativas entre las variables expectativas laborales y expectativas familiares de 320 apoderados que pertenecen a la generación Millennials de siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca. De igual forma se comprobará si que existe una relación positiva entre esas expectativas, respecto a la percepción de bienestar, nivel educacional y ingreso económico.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, además de ser de corte transversal, se realizó un análisis descriptivo con cada una de las variables implicadas y una vez obtenidos los resultados se utilizaron las pruebas estadísticas de correlación de Pearson, ANOVA, Welch y Brown-Forsythe según corresponda para cada situación.

Se observa que existe una relación positiva entre las variables expectativas laborales y familiares, existe una dependencia entre la percepción de bienestar con las expectativas familiares, y no existe relación entre las variables antes mencionadas respecto al nivel educacional e ingresos del hogar. Se concluye que independiente de la situación en que uno se encuentre, tanto positiva como negativa, siempre se tenderá a aspirar a mejores condiciones de vida.

Palabras clave: Millennials, expectativas familiares, expectativas laborales, bienestar.

ÍNDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN.....	6
DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA	9
OBJETIVOS	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos	19
HIPÓTESIS	20
MÉTODO	21
Diseño y tipo de estudio:.....	21
Participantes:.....	21
Instrumentos.....	22
Procedimiento	22
Plan de análisis.....	23
RESULTADOS	24
DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	37
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	47

INTRODUCCIÓN

¿Cómo capitalizar el potencial y las expectativas de la ingeniosa y demandante Generación Y? Esta es una interrogante cada vez más frecuente en las organizaciones de trabajo. En Estados Unidos, desde finales de la década de los ochenta, se ha venido estudiando y dialogando acerca de los rasgos y el posible impacto de esta generación, también conocida como los Millennials. No obstante, en América Latina esta población extraordinaria junto a sus implicaciones sociales y laborales apenas comienza a ser analizada (González & Mercado, 2014).

Actualmente los Millennials pertenecen a la generación con más grande cohorte demográfica tras los Baby Boomers. Son la agrupación poblacional que posee mayores oportunidades de consumo y con mayor llegada a los servicios educativos a lo largo de todos estos años. Nacieron y crecieron en un entorno en el cual fueron conscientes de los daños ambientales y de los impactos generados por la discriminación en el espacio social y laboral (González & Mercado, 2014).

Dado que gozan de la combinación de virtudes como conciencia, sensibilidad, creatividad e innovación, responsabilidad social, habilidades de emprendimiento y centralización en exponer resultados, es considerada como la “Generación perfecta” (González & Mercado, 2014).

A pesar de su determinada orientación hacia los resultados, la necesidad de adrenalina, feedback, estímulos persistentes y precisar logros de forma constante, es una población modesta, positiva y solidaria. También sus jóvenes han crecido siendo observados, vigilados y documentados toda su vida, por lo que son la generación que entrega más información sobre su desarrollo. Los Millennials tienden a tomar las mejores ventajas

de las conveniencias que los adultos les entregan y tienen noción de los derechos que para ellos se han insertado en las políticas públicas (González & Mercado, 2014).

Estos jóvenes tienen la capacidad para transformar la sociedad y el potencial para crear soluciones, son actores claves, para un desarrollo sostenible más justo e inclusivo (Faieta, 2017).

Hoy en día, en el mundo laboral están aconteciendo diversos cambios que sobresalen por el nivel de impacto que generan. Entre estos se haya el avance de la tecnología, los cambios demográficos en la población, la incertidumbre financiera, la fragmentación y la globalización de la producción y del trabajo (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Por lo que sus características motivacionales dentro de una organización necesitan un proceso de acogida rápido y directo, además de la necesidad de un guía que lo acompañe será muy valorizados por esta generación, lo que permitiría una mayor permanencia dentro de la institución (Chirinos & Nilda, 2009).

El asunto es que la generación que nació en los últimos diez años a fines del siglo pasado está afrontando cambios de manera muy rápida, lo que posiblemente no hayan visto otras generaciones, al menos en décadas recientes. Entre estas modificaciones se encuentran los mencionados anteriormente (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Actualmente la generación de jóvenes Millennials se podría estimar que es la más numerosa en la historia, donde en los países caribeños y latinoamericanos muestra que tienen una estructura poblacional joven (Faieta, 2017). Las personas entre los 19 y 35 años poseen una fuerza positiva de cambio y son una figura esencial para un desarrollo inclusivo y sostenible, sin embargo, existen muchos desafíos que se les presentan, en algunos casos son grupos marginados o vulnerados, son excluidos, el desempleo, cambios climáticos, entre otros, afectan a esta población (Faieta, 2017).

Los cambios demográficos abarcan especialmente el envejecimiento general de la población, el continuo descenso de la cantidad de jóvenes en ella y el aumento de migraciones en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2016b). Por lo mismo cada vez se va haciendo más “normal” que las personas lleven a cabo empleos de manera atípica, lo que deriva en un desafío para aplicar reglamentos que los representen o protejan (Oficina Internacional del Trabajo, 2016c) Además, este tipo de trabajos conlleva un incremento de desigualdad y poca seguridad en sus ingresos económicos (Oficina Internacional del Trabajo, 2016).

De esta forma, como fundamento de lo anterior surgen las siguientes interrogantes ¿A qué apuntan principalmente las expectativas laborales y familiares de la generación Millennials? ¿Cuáles son los factores críticos que influyen en la Generación Y al momento de tomar decisiones laborales y/o familiares? ¿Existe relación entre estas expectativas con el nivel educacional, con los ingresos del hogar y el rango etario? ¿Inciden estas expectativas en la percepción de bienestar?

Es por ello, que el presente estudio busca introducirse en estas temáticas, conociendo y describiendo a la generación Y, además de generar una visión panorámica de los asuntos mencionados y de otros que puedan surgir durante el desarrollo de esta investigación.

DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA

Los rasgos de las generaciones jóvenes en cualquier momento del tiempo sirven para precisar el futuro en al menos dos décadas siguientes (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

A partir de estudios recientes sobre las épocas generacionales, resulta atrayente para las instituciones de trabajo conocer a fondo cómo se dividen y caracterizan estas, pues aquello permite inferir cuales son los comportamientos y actitudes que tienen los sujetos de las diferentes generaciones ante la situación de empleo (Chirinos, 2009). El mundo necesita personas flexibles, con habilidades para aprender y comprometerse con la sociedad que los envuelve (Chirinos, 2009).

Dentro de ellas podemos nombrar la generación de los “Baby Boomers” quienes corresponden a las personas nacidas entre los años de 1941 y 1960, esta agrupación se destacó por ser positiva, optimista e idealista en cuanto a querer transformar el mundo siendo líderes sin fines de lucro, además son pretenciosos y moralistas, mostrándose seguros de sí mismos, uno de los eventos que definió este grupo fue el post de la segunda guerra mundial (Chirinos, 2009). Por otro lado, se encuentra la generación “X”, la cual pertenece a las personas nacidas entre 1961 y 1981, estas se caracterizan por ser fuertemente independientes debido a que desde pequeños se quedaban solos en sus hogares mientras sus padres trabajaban (quienes presentaban una alta tasa de divorcio), son suspicaces y escépticos, pragmáticos y también presentan fidelidad y compromiso con las organizaciones de empleo (Chirinos, 2009).

La Generación Y más conocida como los Millennials, hace alusión a las personas nacidas aproximadamente entre los años 1983 y 1999. Un 50% de ellos se encuentran actualmente en la universidad y otro 25% ingresara muy pronto a ella (Silvestre & Oliver,

2016). Esta cohorte demográfica ha crecido junto a la tecnología y se siente a gusto compartiendo toda su vida por internet (Allard, Martín & Simón, 2007).

Su personalidad los caracteriza por ser personas idealistas que buscan su bienestar y felicidad, les gusta trabajar en equipo presentando orientación hacia el logro, son estructurados y esquematizados debido a que la gran mayoría tiene muy buena formación académica (Chirinos, 2009). En cuanto al mundo laboral, ellos sobresalen por estar en búsqueda de las mejores ofertas de trabajo y dinero (Chirinos, 2009).

Desde una visión específica pueden ser catalogados como seres egoístas, con una autoestima alta. Siendo una generación digital y crítica que retarda la adultez, compra en línea y da preferencia a lo sostenible (Arechederra, 2014).

Los sociólogos los caracterizan como personas malcriadas, egoístas e impacientes, además, aseguran que cuentan con buena educación, se adaptan fácilmente a los cambios y prefieren un empleo que “los llene”, en lugar de un sueldo considerable (Silvestre & Oliver, 2016).

Hasta ahora, un ámbito que no ha sido lo suficientemente estudiado es el de representantes de los mercados de empleo del futuro, o sea, los niños y jóvenes de hoy (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Los Millennials en su entorno laboral y personal, no quieren renunciar a sus actividades y pasatiempos (música, familia, amigos, deporte.) aún cuando se encuentran trabajando (Chirinos, 2009). También, pueden ejecutar tareas por metas y saber cómo y cuándo, si ellos así lo desean, pueden escalar o subir en los puestos de trabajo de la organización. En cuanto al sueldo, exigen que este sea acorde a su rendimiento laboral, y demandan beneficios sociales (Chirinos, 2009).

Existe un cambio en la configuración del trabajo, debido que a nivel global las relaciones de trabajo típicas se explican por poseer un trabajo en un lugar definido, una estructura única de pago cada cierto tiempo estaría disminuyendo, presentándose un interés principalmente en las formas no estándar de empleo o formas atípicas, entre estas se puede encontrar el empleo a jornadas parciales, por demanda o más bien temporales, relación laboral ambigua y/o triangular (OIT, 2016). Esto ciertamente no es del agrado de todos, lo que para algunos es una elección positiva y voluntaria, para otros podría interpretarse como incertidumbre laboral, baja protección social, estrés e incluso una pérdida en la diferenciación del trabajo y su vida privada (Mandl, Curtarelli, Riso, Vargas & Gerogiannis, 2015).

La organización internacional del trabajo (OIT, 2018), es una entidad especializada de las Naciones Unidas (ONU), que busca promocionar los derechos laborales impulsando oportunidades de trabajo decente, ayudando a enriquecer la protección social y mejorar la comunicación empresarial, afrontando temas vinculados con el trabajo. La OIT para países de América Latina y el Caribe focaliza su atención en promover estudios y debates sobre este tema (OIT, 2018).

En una encuesta en línea aplicada por la OIT a jóvenes de América Latina y el Caribe se puede encontrar que las tres primeras características más apreciadas de un empleo se encuentran en primer lugar contar con un buen salario, continuando con un ambiente de trabajo cálido y amigable, la oportunidad de crecer y desarrollarse en la empresa, principalmente en las mujeres, en cuanto a las dos primeras no se encuentran diferencias en el caso de ser desagregados por género, sin embargo sí existen algunas diferencias cuando es separado por edad, un ejemplo de ellos se puede encontrar que el interés por una representación sindical y la protección social aumenta con la edad y disminuye la

importancia de la facilidad de acceder al trabajo y de un ambiente más amigable y cálido (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Uno de los puntos que se puede destacar de la perspectiva juvenil sobre las cualidades laborales son las preferencias que estos tienen acerca de poseer sus propias empresas en el futuro (69%) mientras que solo un 10% de los jóvenes que fue encuestado lo realizaba actualmente (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017). Otro de los puntos observados y que tiene gran importancia, es el optimismo presente en relación con las condiciones laborales, como un buen salario, ambiente laboral adecuado, satisfacción laboral, desarrollo de habilidades, horarios flexibles, entre otros. Sin embargo, si estas altas expectativas no se cumplen, se podría ver un desperdicio de talento, además de frustrar sus esperanzas (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Desde una perspectiva de los hombres hacia el mundo organizacional se podría decir que mayoritariamente están más interesados en la índole material como los horarios de las jornadas laborales y las remuneraciones (Rodríguez, 2017). En cambio, la mujer está íntimamente relacionada a los cambios culturales establecidos en el último tiempo como las discriminaciones de género, acoso laboral. (Rodríguez, 2017).

En cuanto a las perspectivas familiares según Sepúlveda (2013) la generación Y o Millennials, se puede decir que la familia biparental o familia clásica ha ido desapareciendo, constituyéndose familias monoparentales con hijos. Otra de las características que representan a esa generación es una reducción en la cantidad de hijos, lo que se podría asumir como un posible cambio de mentalidad en los sujetos, donde existe una modificación en la cultura y en las prioridades (Sepúlveda, 2013).

En esta etapa de la vida es cuando se producen los principales cambios y transformaciones que delimitarán el futuro. Aquí los jóvenes dejan de ser hijos y pasan a ser

padres, se van de las casas de sus progenitores y comienzan a vivir solos, terminan los estudios básicos e inician los estudios técnicos o universitarios, pasan desde los estudios superiores a la vida laboral, donde ejercen sus profesiones o emprendimientos según sus especialidades (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

En el ámbito educacional podemos decir que esta generación tiene más facilidades para llegar a estudios superiores debido a las nuevas políticas públicas, donde existen becas, créditos, entre otros, lo que llevaría a una mayor concentración de profesionales en el país, aumentando las probabilidades de empleo (Sepúlveda, 2013).

Teniendo en cuenta que los actores principales de nuestro futuro serán los jóvenes, la OIT elaboró una estrategia que ayudó a conocer las visiones, ideas y expectativas generales que tienen los jóvenes latinoamericanos y del Caribe. Para esto se aplicó una encuesta virtual (en línea) a personas entre 15 y 29 años. Fue respondida por 1.544 sujetos residentes en 26 países de la región y la distribución por sexo fue equilibrada (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Dentro de los resultados principales más de un 60% de estos jóvenes siente mucha confianza en su futuro laboral y de manera contrapuesta, un 40% lo ve con incertidumbre o miedo. Las expectativas de los más jóvenes son mayormente optimistas acerca de su futuro (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

De las personas que participaron interesa saber en primera instancia que es lo que se encuentran estudiando, pues ello influirá en su futuro. Más de la tercera parte señala estar estudiando una carrera vinculada con las ciencias empresariales, seguido de carreras vinculadas al arte y las humanidades. Se ha registrado en varios sitios que una de las ramas de carreras más oportuna para la tecnología es la ciencia, tecnología, ingeniería y

matemáticas (CTIM), de la encuesta aplicada solo 1 de cada 10 sujetos respondieron que estudia una carrera relacionada a esa área (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

La inclinación por una profesión del área empresarial se haya en las zonas urbanas, con un 42%, en contraste con la zona rural que indica un 13%. Estos últimos prefieren en mayor índice una carrera CTIM (21%) que los jóvenes de los lugares urbanos (10%). Estos porcentajes podrán indicar el desarrollo de algunas empresas en zonas rurales, lo que pudiese estar pidiendo profesionales de esa especialidad (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

En teoría, las carreras que involucren ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, son profesiones que a futuro serán muy demandadas, por lo que se les sugiere a los jóvenes que las estudien (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Alrededor de un 97% de los jóvenes hoy en día consideran que la educación que recibieron o que actualmente están recibiendo tiene gran importancia e influye en su día a día, de estos un 78% espera continuar con un postgrado, sienten principalmente las mujeres las que esperarían contar con este con un 81% mientras que para los hombres un 73% (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

A partir de lo anterior, la introducción de la tecnología en los países es considerada como uno de los factores que inciden al momento de elegir una carrera, un 61% de los jóvenes que fueron encuestados piensan que de alguna manera la robotización en conjunto con la automatización y la nueva tecnología en general influirá en cierto modo su futuro laboral, de ellos, el 59% piensan que le afectarán positivamente, y solamente un 10% pensó que le puede afectar de forma negativa (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017). Pero la tecnología implica además que los jóvenes piensen que para hacerle frente deben capacitarse en este tipo de áreas y que ello podría facilitar los procesos productivos y así trabajar menos, otro

pensamiento es el acceso a diversos mercados laborales y otro razonan que la tecnología podría reemplazar lo que hacen (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

En Chile, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2018) existe una población total de 18.736.262 donde las personas que se hayan entre un rango de edad de 20 a 34 años que pertenecen a la generación millennials entre los meses de abril y junio del 2018 y que se encuentran “ocupadas” a nivel país son 2.359.098 (13%). En cuanto a la región del Maule específicamente de un total de 485.455 personas “ocupadas” (2,6%), se encuentran 130.334 (27%) jóvenes entre 20 a 34 años “ocupados” (INE, 2018).

Por otro lado, en el contexto educacional de los jóvenes la encuesta CASEN (Ministerio de Desarrollo Social, 2016) arrojó que esta población tiene una media de estudio de 12,4 años lo que en comparación con años anteriores demuestra un mayor grado de educación, pues las personas mayores de 30 años cuentan con un promedio de 10,4 años de estudio. Mientras tanto, los índices de asistencia en la educación secundaria incrementaron a un 73,6% en el año 2015, en contraste con el 60% que se presentaba en el año 1990. Así también ha existido un aumento en la educación superior pasando de un 37% registrado en el año 2015 a un 12,8 en el año 1990 (Ministerio de Desarrollo Social, 2016).

Existe una serie de problemas con respecto al tema, entre ellas podemos mencionar que en América Latina existe una alta tasa de desempleo juvenil, lo que según menciona la Organización internacional del Trabajo para el año 2017 la desocupación juvenil llegó a un 18,3 por ciento (OIT, 2017) sin embargo los desastres naturales, los cambios climáticos y los problemas ecológicos provocados por las personas, además de un aumento en la digitalización podrían crear nuevas oportunidades o momentos para incluir a los jóvenes en

el trabajo, ya que como se mencionó anteriormente tendrían más habilidades vinculadas a la comunicación y la tecnología (Sequeira, 2017).

Por lo mismo, esta generación para conseguir empleo prefiere la utilización de métodos como bolsas de trabajo virtual, en cuanto a la efectividad de estos medios se puede decir que se obtuvo mejores resultados de la búsqueda virtual que mediante bolsas presenciales, sin embargo, siguen liderando los contactos personales como el modo más eficaz para encontrar empleo (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Además, una de las principales aspiraciones que presentan estos jóvenes es contar con su negocio propio, creciendo de esta manera la necesidad de ser independiente, sin embargo, esto se reduce notablemente cuando se les pregunta si piensan poner ese negocio dentro de los próximos 12 meses (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Otra problemática que nos interesa considerar es la sigla NINIS nombrada por el autor Rodríguez (2017), que significa “ni se reconocen sus capacidades ni se les brindan oportunidades” (p.71). Con esto se refiere a las perspectivas que tienen los jóvenes en razón al mundo del trabajo, donde cada vez estos polos se encuentran más lejanos, particularmente los adultos están preocupados por el desempleo juvenil y el subempleo de este, además de las deficientes condiciones laborales, no existen dinámicas de conversaciones donde exista un intercambio de visiones, para una mejor convivencia entre las diferentes generaciones.

En muchas ocasiones suele suceder problemas de estereotipos donde las perspectivas de los adultos hacia los jóvenes son los llamados “NINIS”, “jóvenes que ni estudian ni trabajan” que son más bien catalogados como personas flojas a lo que los jóvenes responderían con en el enunciado anterior “ni se nos reconocen capacidades, ni se nos brindan oportunidades”, de esta manera despojándose de las responsabilidades para brindarles a los adultos (Rodríguez, 2017).

La generación Y, en el mundo laboral no escoge una empresa basándose solo en los aspectos económicos o de buena “imagen”, sino que también se fijan en los propósitos y objetivos de ella, especialmente en los valores éticos y la visión de la organización, y cómo estas pueden afectar positivamente a la sociedad mientras son beneficiosas para los actores claves y despliegan el talento humano capitalizando a sus trabajadores (Suárez, 2016).

Según Suárez (2016), las organizaciones de trabajo deben ser minuciosas y cuidadosas en la relación que establecen con los Millennials, ya que, si no se consiguen un compromiso real por parte de éstos, es muy posible que las listas de rotación de personal se acrecientan, solo el 18% de esta población considera que tiene un futuro a largo plazo con sus empresas, y ello conlleva un incremento de gastos para las compañías.

El adelanto tecnológico anteriormente ha sido visto con efectos positivos en el trabajo, pero hay vislumbres de que este cambio tiene una magnitud mayor, debido a que las modificaciones en las tecnologías de la información y la automatización conducirán a un desarrollo acelerado de la producción y a perfilar otros ámbitos de nuestras vidas, no solo el laboral. Este puede provocar diferentes tipos de impactos como el desplazamiento de la mano de obra, reestructuración de las ocupaciones o labores. (Oficina Internacional del trabajo, 2016a).

Para que las expectativas altas de los jóvenes puedan cumplirse es necesario que las políticas sociales realicen modificaciones, donde puedan observarse una mayor cantidad de oportunidad de educación y empleo (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017). Vigorizando los arcos institucionales y las políticas para la juventud considerando todos los factores relevantes y los cambios actuales, un ejemplo de ellos, es la demografía, la productividad, y la tecnología, revelándose a los jóvenes para que puedan tomar decisiones informadas sobre las evoluciones de la sociedad, empresas y la economía (Chacaltana, Dema & Ruiz, 2017).

Así el Programa de la Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD, 2016) reconoce como prioridad en concordancia con el Sistema de Naciones Unidas algunas estrategias para la inclusión y para avanzar finalmente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre ellas podemos encontrar un mejor empoderamiento económico, mayor responsabilidad y participación en la toma de decisiones, tanto en las instituciones públicas y la política, además de aumentar la contribución de los jóvenes en la edificación de la resiliencia.

Es importante que exista inclusión en jóvenes que tienen mayores dificultades, como mujeres jóvenes, indígenas, personas que residen en zonas rurales. aumentando el nivel de calidad del empleo y el acceso a la protección social, contar con capacitaciones, apoyar a las empresas sociales, para que exista un real empoderamiento económico que no solo consista en la creación de acrecentar el número de trabajos (Faieta, 2017).

Tras lo señalado a lo largo de este apartado, es que se han conservado las siguientes preguntas ¿Existen diferencias significativas entre las expectativas laborales y familiares de la generación Millennials? ¿Cuáles son los factores críticos que influyen en la Generación Y al momento de tomar decisiones laborales y/o familiares? ¿Inciden estas expectativas en la percepción de bienestar? ¿Existe relación entre estas expectativas laborales y familiares con el nivel educacional, los ingresos del hogar y el rango de edad?

A partir de estas inquietudes es que se llevará a cabo un proceso de análisis mediante la información recolectada en una muestra de 320 apoderados Millennials de jardines infantiles de la JUNJI que pertenecen a la ciudad de Talca, a quienes se les aplicó un cuestionario de familia-trabajo, esto con el fin de contrastar los resultados con la revisión bibliográfica.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar las expectativas familiares y laborales de los apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines de la Junta Nacional de Jardines infantiles de la ciudad de Talca

Objetivos específicos

- Desarrollar mediante la revisión bibliográfica los principales factores críticos que influyen en la Generación Millennials al momento de tomar decisiones laborales y/o familiares.
- Describir si existen diferencias en las percepciones de las expectativas laborales y familiares de los apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines de la Junta Nacional de Jardines infantiles de la ciudad de Talca, respecto al nivel educacional.
- Determinar si existen diferencias entre la percepción de bienestar y las expectativas laborales y familiares de los apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines de la Junta Nacional de Jardines infantiles de la ciudad de Talca.

HIPÓTESIS

H0: Existen diferencias significativas entre las variables expectativas laborales y expectativas familiares en apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca.

H1: Existe una relación positiva entre el nivel educacional y las expectativas laborales y familiares en apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca.

H2: Existe una relación positiva entre la percepción de bienestar y las expectativas laborales y expectativas familiares en apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca.

H3: Existe una relación positiva entre el ingreso económico y las expectativas laborales y familiares en apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca.

H4: Existe una relación positiva entre el rango etario y las expectativas laborales y familiares en apoderados que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca. presentan más altas expectativas laborales y familiares.

MÉTODO

Diseño y tipo de estudio:

Esta investigación es de tipo descriptiva y comparativa (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), con el fin de especificar y contrastar las variables del nivel educacional (básica, secundaria y terciaria) ingresos económicos del hogar, diferenciación según rangos etarios (entre los 19 y 35 años) y bienestar, con respecto a las expectativas laborales y familiares que poseen los apoderados de la generación millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, pues no se operarán de forma deliberada las variables, más bien se recolectarán los datos en su medio natural. Es un estudio de corte transversal, debido a que los datos recolectados se solicitaron en una única ocasión.

Participantes:

Los participantes de este estudio corresponden a una cantidad total de 350 apoderados entre hombres y mujeres que pertenecen a siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca, los cuales son: Jardín Pequitas, Jardín Payasito, Jardín Entretenido, Jardín Bamby, Jardín Blanca Nieves, Jardín Odito Pandy y Jardín Frutillita, por lo cual antes de participar en la encuesta se les mencionó y entregó un consentimiento informado mencionando la voluntariedad de los participantes, su confidencialidad y el fin de la investigación, el cual debían leerlo para posteriormente firmarlo en el caso de estar de acuerdo con los términos señalados anteriormente.

La muestra se segregó entre las personas que tenían un rango de edad de 19 a 35 años, lo que quedó en un total de 320 sujetos de los cuales 50 pertenecen al sexo masculino y 270 al sexo femenino (ver tabla N°18), donde el nivel educacional en el que se encuentran es desde enseñanza básica incompleta hasta universitario (ver tabla N°20), el ingreso económico en el hogar se constituyen principalmente de los \$150.000 hasta los \$2.175.000 (ver tabla N°22), en cuanto a la cantidad de hijos podemos decir que los padres de esta generación hasta ese momento se encuentran de 1 a 5 hijos (ver tabla N°21).

Instrumentos

Para realizar este estudio se emplearon los siguientes instrumentos con la intención de reunir la información requerida.

Se elaboró una encuesta especialmente para esta investigación, en la cual se confeccionaron preguntas acerca de las estrategias y sus propósitos para un futuro en los ámbitos de familia y trabajo, fue construida en base a una escala tipo Likert que va desde 1 a 6 puntos, lo que significa que mientras más alta sea la puntuación mayor es el nivel de importancia y/o acuerdo que tiene respecto a cada situación planteada en sus ítems. En un comienzo la encuesta fue revisada por 5 expertos en los temas de género, trabajo y juventud para aseverar la pertinencia de cada uno de los ítems además de una apropiada formulación, una vez modificados los ítems rechazados este instrumento fue aplicado de forma piloto en un conjunto de 45 estudiantes para de esta forma garantizar su adecuación lingüística.

Procedimiento

En la investigación, se realizó en primera instancia una revisión bibliográfica que nos permitió construir una base teórica acerca de los temas con mayor relevancia en el asunto, donde se contempló la relevancia social que posteriormente revelaría los resultados.

Posteriormente los datos fueron recopilados en un software estadístico SPSS, en su versión 25.0 en español en la cual se creó la base de datos donde es almacenada la información del cuestionario realizado con el fin de ejecutar los análisis pertinentes a las hipótesis planteadas.

Plan de análisis

En primer lugar se llevará a cabo un análisis descriptivo de la frecuencia, porcentaje, desviación estándar y media de cada una de las variables del estudio, las cuales son: expectativas familiares, expectativas laborales, percepción de bienestar, nivel educacional, ingresos del hogar, y por último rangos de edad, donde las 3 primeras variables están divididas por 3 niveles: bajo, medio y alto, mientras que el nivel de educación, fue distribuido en 4 grupos: enseñanza básica, enseñanza media, educación técnico profesional y educación universitaria, finalmente la última variable que alude al nivel socioeconómico del sujeto examinado, se divide en 3 categorías: de los \$150.000 - \$450.000 nivel bajo, \$450.001 - \$975.000 nivel medio y \$975.001 o más, nivel alto.

Para comenzar con el análisis de las variables, se obtuvo el promedio de las expectativas laborales y familiares por medio de la prueba estadística correlación de Pearson. En la comparación de las variables expectativas laborales y familiares con respecto al nivel educacional se utilizó un análisis ANOVA, en el caso de no cumplirse la igualdad de varianzas, se considerará la igualdad de medias de Welch y Brown-Forsythe.

En cuanto a las variables “percepción de bienestar”, “ingreso del hogar” y “rango etario” respecto a las expectativas familiares y laborales se llevó a cabo la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado para ver si existía dependencia (relación positiva) entre ellas.

En los análisis estadísticos, para determinar la existencia de diferencias o relaciones significativas, decidimos ocupar el criterio de significación de $p < 0,05$.

RESULTADOS

A continuación, se presentan las tablas de análisis estadístico con la información que nos permitirá comprobar si se cumplen o no las hipótesis establecidas en este estudio.

Tabla N° 1

Relación entre el promedio de expectativas familiares y expectativas laborales

		Promedio expectativas familiares	Promedio expectativas Laborales
Promedio expectativas familiares	Correlación de Pearson	1	,40**
	Sig. (bilateral)		0
	N	320	320
Promedio expectativas laborales	Correlación de Pearson	,40**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	320	320

En los resultados de la tabla N° 1 se puede observar la correlación de Pearson (0.40) permite contrastar la hipótesis de que existe una relación positiva y moderada significativa ($p < 0.05$) entre las variables expectativas laborales y expectativas familiares en apoderados

que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca, pues su nivel crítico (*significación*= 0.000) es menor que 0.05, lo que indica que los coeficientes de correlación son estadísticamente significativos (N=320).

Tabla N°2

Igualdad de varianzas en expectativas familiares respecto al nivel educacional

		Estadístico	gl1	gl2	Sig.
		de Levene			
Promedio	Se basa en la media	7,94	3	316	0
expectativas					
familiares	Se basa en la mediana	6,75	3	316	0
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	6,75	3	48,76	0,00
	Se basa en la media recortada	6,76	3	316	0

Tabla N°3

Igualdad de varianzas en expectativas laborales respecto al nivel educacional

		Estadístico	gl1	gl2	Sig.
		de Levene			
Promedio	Se basa en la media	4,11	3	316	0,00
expectativas laborales	Se basa en la mediana	3,02	3	316	0,03
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	3,02	3	219,10	0,03
	Se basa en la media recortada	3,50	3	316	0,01

Tabla N°4

Pruebas robustas de igualdad de medias para expectativas familiares

	Estadístico	gl1	gl2	Sig.
Welch	0,13	3	62,38	0,94
Brown-Forsythe	0,32	3	18,93	0,80

Tabla N°5

Pruebas robustas de igualdad de medias para expectativas laborales

	Estadístico	gl1	gl2	Sig.
Welch	0,70	3	63,24	0,55
Brown-Forsythe	0,45	3	33,35	0,71

En cuanto a la homogeneidad de varianzas, en la tabla N°2 y N°3, las variables expectativas familiares y expectativas laborales presentan un nivel crítico basado en la media (*significación*= 0.00; *significación*=0,00, respectivamente) menor que 0.05 por lo que se no se cumple supuesto de homocedasticidad.

Debido a esto utilizamos la prueba de Welch y de Brown-Forsythe para evaluar la igualdad de las medias en las variables expectativas familiares y expectativas laborales. Como se puede ver en la tabla N°4 la primera variable en la prueba de Welch y de Brown-Forsythe presentó un valor crítico (*significación*=0.94;*significación* =0,80, respectivamente) mayor que 0.05, y en la tabla N°5 la segunda variable en las mismas pruebas de Welch y de Brown-Forsythe también presentó un valor crítico (*significación*=0.94; *significación* 0,80, respectivamente) mayor que 0.05, por lo que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables expectativas familiares y expectativas laborales($p>0.05$), respecto al nivel educacional en apoderados de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca que presentan un mayor nivel de educación.

Tabla N°6

Expectativas laborales según percepción de bienestar

		Expectativas laborales bajas	Expectativas laborales Medias	Expectativas laborales altas	Total
Bienestar	Bienestar bajo	0	2	0	2
	Bienestar medio	1	159	9	169
	Bienestar alto	0	134	15	149
Total		1	295	24	320

De acuerdo con la percepción de bienestar, en la tabla N°6 se puede observar que del total de sujetos (N=320) 2 personas con percepción de “bienestar bajo” presentan expectativas laborales medias; en cuanto a la percepción de “bienestar medio” 1 persona muestra expectativas laborales bajas, 159 personas expectativas laborales media y 9 personas expectativas laborales altas. Y, por último, la percepción de “bienestar alto” cuenta con 134 personas con expectativas laborales medias y 15 con expectativas laborales altas.

Tabla N°7

Expectativas familiares según percepción de bienestar

		Expectativas familiares bajas	Expectativas familiares medias	Expectativas familiares altas	Total
Bienestar	Bienestar bajo	1	0	1	2
	Bienestar medio	2	130	37	169
	Bienestar alto	0	85	64	149
Total		3	215	102	320

Respecto a la percepción de bienestar en la tabla N°7, se puede observar que del total de sujetos (N=320) 1 persona con percepción de “bienestar bajo” presenta expectativas familiares bajas y 1 persona expectativas laborales altas; en cuanto a la percepción de “bienestar medio” 2 personas muestran expectativas familiares bajas, 130 personas expectativas familiares medias y 37 personas expectativas familiares altas. Y, por último, la percepción de “bienestar alto” cuenta con 85 personas con expectativas familiares medias y 64 personas con expectativas laborales altas.

Tabla N°8

Dependencia entre percepción de bienestar y expectativas laborales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,58	4	0,46
N de casos válidos	320		

La tabla N°8 evidencia el Chi-cuadrado de Pearson (3,58) y un valor crítico (*significación*=0,46) mayor que 0.05, por lo que no hay dependencia entre las variables percepción de bienestar y expectativas laborales en apoderados (N=320) que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca ($p>0.05$).

Tabla N°9

Dependencia entre percepción de bienestar y expectativas familiares

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,09	4	0
N de casos válidos	320		

La tabla N°9 refleja un Chi-cuadrado de Pearson (70,09) y también un valor crítico (*significación*=0,00) menor que 0.05, por lo que existe dependencia entre las variables

percepción de bienestar y expectativas familiares en apoderados (N=320) que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca (p<0.05).

Tabla N°10

Expectativas laborales según ingreso del hogar

		Expectativas laborales bajas	Expectativas laborales medias	Expectativas laborales altas	Total
Ingreso	150.000-450.000	1	176	11	188
Hogar	450.001-975.000	0	99	11	110
	975.001 o más	0	20	2	22
Total		1	295	24	320

Respecto al ingreso del hogar, en la tabla N°10 se puede observar que dentro del grupo de personas que recibe un sueldo entre “150.000 y 450.000”, 1 tiene expectativas laborales bajas, 176 poseen expectativas laborales medias y 11 presentan expectativas laborales altas. La segunda agrupación tiene un ingreso entre “450.001 y 975.000” y cuenta con 99 personas que tiene expectativas laborales medias y 11 con expectativas laborales altas. Por último, de los sujetos que reciben un sueldo sobre 975.001, 20 tienen expectativas laborales medias y 2 expectativas laborales altas.

Tabla N°11

Expectativas familiares según ingreso del hogar

		Expectativas familiares bajas	Expectativas familiares media	Expectativas familiares altas	Total
Ingreso hogar	150.000-450.000	2	119	67	188
	450.001-975.000	1	79	30	110
	975.001 o más	0	17	5	22
Total		3	215	102	320

Respecto al ingreso del hogar en la tabla N°11, se puede observar que dentro del grupo de personas que recibe un sueldo entre “150.000 y 450.000”, 2 tienen expectativas familiares bajas, 119 poseen expectativas familiares medias y 67 presentan expectativas familiares altas. La segunda agrupación tiene un ingreso entre “450.001 y 975.000” y cuenta con 1 persona con expectativa familiares bajas, 79 con expectativas familiares medias y 30 con expectativas familiares altas. Por último, de los sujetos que reciben un sueldo sobre 975.001, 17 tienen expectativas familiares medias y 5 expectativas familiares altas.

Tabla N°12

Relación entre expectativas laborales e ingreso del hogar

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	de 2,47	4	0,64
N de casos válidos	320		

La tabla N°12 presenta un Chi-cuadrado de Pearson (2,47) y también un valor crítico (*significación*=0,64) mayor que 0.05, por lo que no existe dependencia entre las variables percepción de bienestar y expectativas laborales en apoderados (N=320) que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca ($p>0.05$).

Tabla N°13

Relación entre expectativas familiares e ingreso del hogar

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,49	4	0,47
N de casos válidos			320

La tabla N°13 evidencia un Chi-cuadrado de Pearson (3.49) y también un valor crítico (*significación*=0,47) mayor que 0.05, por lo que no existe dependencia entre la variable percepción de bienestar y expectativas familiares en apoderados (N=320) que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca ($p>0.05$).

Tabla N°14

Expectativas laborales según rango de edad

	Expectativas laborales bajas	Expectativas laborales medias	Expectativas laborales altas	Total
Rango de edad 19-24	0	97	4	101
25-30	1	131	13	145
31-35	0	67	7	74
Total	1	295	24	320

Respecto a la tabla N°14, (N=320) se hayan 101 personas que se encuentran en un rango de edad de 19 a 24 años, donde 97 de ellas tienen expectativas laborales medias y 2 expectativas laborales altas. El segundo rango de edad cuenta con 145 personas que tienen entre 25 y 30 años, de las cuales 1 presenta expectativas laborales bajas, 131 expectativas laborales medias y 13 expectativas laborales altas. Y el último rango de edad pertenece a 74 personas que tienen 31 entre 31 y 35 años, donde 67 muestran expectativas laborales medias y 7 expectativas laborales altas.

Tabla N°15

Expectativas familiares según rango de edad

		Expectativas familiares bajas	Expectativas familiares medias	Expectativas familiares altas	Total
Rango	19-24	1	72	28	101
Edad	25-30	2	93	50	145
	31-35	0	50	24	74
Total		3	215	102	320

En la tabla N°15, (N=320) se hayan 101 personas que se encuentran en un rango de edad de 19 a 24 años, donde 1 presenta expectativas familiares bajas, 72 expectativas familiares medias y 28 expectativas laborales altas. El segundo rango de edad cuenta con 145 personas que tienen entre 25 y 30 años, de las cuales 2 presentan expectativas familiares bajas, 93 expectativas familiares medias y 50 expectativas familiares altas. Y el último rango de edad pertenece a 74 personas que tienen entre 31 y 35 años, donde 50 muestran expectativas familiares medias y 24 expectativas familiares altas.

Tabla N°16

Relación entre rango de edad y expectativas laborales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	de 3,92	4	0,41
Pearson			
N de casos válidos	320		

La tabla N°16 refleja un Chi-cuadrado de Pearson (3.92) y también un valor crítico (*significación*=0,41) mayor que 0.05, por lo que no existe dependencia entre las variables rango de edad y expectativas laborales en apoderados (N=320) que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca ($p>0.05$).

Tabla N°17

Relación entre rango de edad y expectativas familiares

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,31	4	0,67
N de casos válidos	320		

La tabla N°17 evidencia un Chi-cuadrado de Pearson (2,31) y también un valor crítico (*significación*=0,67) mayor que 0.05, por lo que no existe dependencia entre las variables rango de edad y expectativas familiares en apoderados (N=320) que pertenecen a la Generación Millennials de los siete jardines infantiles de la JUNJI de la ciudad de Talca ($p>0.05$).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Algunas de las hipótesis de estudio, como la existencia de una relación entre el nivel educacional, el nivel socioeconómico y por último el rango etario frente a las expectativas familiares y laborales no se cumplen, dado que los resultados nos hacen referencia que sin importar las variables mencionadas anteriormente las expectativas serán medianamente altas, no existiendo una relación directa con las expectativas familiares y laborales.

Mientras que en las hipótesis de si existe una relación entre expectativas familiares y laborales si se encontró, al igual que en la percepción de bienestar con las expectativas familiares, esto se podría deber a que las expectativas que una persona tenga están directamente relacionadas con las creencias que una persona tenga con respecto a sus capacidades para ejecutar y organizar ciertas acciones para obtener un determinado resultado, estas creencias que las personas tienen jugarían un rol en las motivaciones y por ende en las futuras expectativas (Velásquez, Martínez & Cumsille, 2004).

Lo anterior además podría estar interconectado por los cambios globales que han existido en Chile, como una mayor participación social en la mujer, debido a que nuestra muestra fue principalmente de esta índole, donde actualmente existe una mayor actitud prosocial en los jóvenes, tanto de hombres como de mujeres, siendo incluso mayor en esta última (Velásquez, Martínez & Cumsille, 2004).

En un estudio de calidad de vida (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012) nos dice que existen dos tipos de bienestar, uno el cual se referiría al bienestar global, donde este no solo dependerá de los recursos propios con que cuente una persona, sino que además del ambiente ya sea socio político, económico, cultural, y por otro lado tenemos el bienestar subjetivo el

cual dejaría de lado las condiciones externas del contexto, como aspectos sociales, culturales, políticos e incluso su estado de salud.

Esto podría ser una explicación de los resultados que fueron encontrados donde sí existe una relación directa, como la percepción de bienestar con las expectativas familiares, donde la persona responde de acuerdo con el bienestar global, considerando el ambiente que lo rodea, las oportunidades que se brindan.

Debido a los cambios culturales, sociales y económicos ocurridos tanto en el sistema educativo en el mercado del trabajo lo que implicaría una mayor inserción de los jóvenes, dentro de estos cambios se destacaría una ampliación en el mundo escolar, una superior permanencia de los jóvenes en sus hogares, donde muchas veces existe una combinación de los estudios con el trabajo, esto llevaría a un cambio subjetivo de la inserción al mundo del trabajo (Corica, 2012).

En el estudio de Corica (2012), se analizaron como los jóvenes veían el futuro tanto laboralmente como de modo familiar, además de las otras variables, las preguntas que se realizaron nos permiten observar como son sus expectativas subjetivas, en el contexto social y económico además del momento en particular que se están encontrando sus vidas, esto nos plantearía que tendríamos una mirada temporal del futuro lo que nos haría referencia a que esperan como posible las personas que respondieron la encuesta sin que necesariamente tengan la certeza de alcanzarlo en su totalidad.

En otro estudio que se hizo (Corica, 2012), encontramos diferencias con respecto a los resultados de los análisis que se llevaron a cabo, donde en jóvenes estudiantes, se resaltaron las diferencias económicas y sociales, donde pensaban que los estratos sociales más altos tendrían mejores oportunidades laborales mientras que las personas con recursos económicos más bajos no tendrían las mismas posibilidades que los demás, lo que se

reflejaba en un mayor desempleo, y esto se debería principalmente a que los jóvenes en situación de pobreza al momento de insertarse en alguna ocupación estas son inestable, precarias, lo que llevaría a un restricción en la red social y menores serían las oportunidades para estos jóvenes. Mientras que, por el otro lado, al tener una mejor situación económica tendrían un mayor apoyo de sus padres, familiares.

Existen además otros factores que avalaron los resultados de nuestras hipótesis que serían las condiciones individuales o más bien aspectos subjetivos, donde se presentaría un discurso del futuro más bien alentador, en el cual las posibilidades de trabajo estarían influidas por los intereses individuales, de las expectativas que tenga cada uno, con la motivación o ganas que mantengan para realizar alguna actividad, además de las cualidades personales que se tengan como por ejemplo personas activas, independientes, ante que las personalidades más bien tímidas, donde encontrarán algunas dificultades (Corica, 2012).

Otra de las características que se pudo encontrar fue el hecho de que una gran cantidad de las personas manifiestan que para ser felices lo primordial es construir una buena familia o relación de pareja, donde bajo este punto de vista es apoyado por el artículo de Pincheira & Arenas (2016) donde nos dice que la generación de los Millennials está más bien orientada a la familia, donde logran establecer relaciones de pareja, sin renunciar a su independencia, ni a su desarrollo laboral, esto podría además demostrarse por la cantidad de hijos, donde una gran mayoría tiene entre 1 a 2 hijos, mientras que en el ámbito laboral prefiere desarrollarse profesionalmente que vayan de acuerdo a sus expectativas familiares, además de realizar actividades motivadoras por sobre las remuneraciones.

Otro de los puntos destacados es que esta generación se caracteriza por un desinterés en la centralidad de un trabajo, dando mayor prioridad a su vida privada, privilegiando

trabajos donde exista una mayor flexibilidad para así de esta manera dar un equilibrio a trabajo-familia o su vida personal (Golik, 2013).

En conclusión, el objetivo de la presente investigación fue comprobar la existencia de una relación entre las expectativas laborales y familiares en apoderados que pertenecen a la generación Millennials de siete jardines infantiles de la Junji en la ciudad de Talca, además de responder a las siguientes interrogantes ¿Existe relación entre estas expectativas con el nivel educacional, el ingreso del hogar y el rango etario? ¿Inciden estas expectativas en la percepción de bienestar?

También se buscó caracterizar a modo general la generación Y tanto de América Latina como del resto del mundo, por lo que el objetivo principal del proyecto de investigación precisó en describir las expectativas familiares y laborales de nuestra muestra de apoderados que pertenecen a dicha generación.

El análisis llevado a cabo pudo evidenciar que existe una relación positiva y moderada entre las variables expectativas laborales y expectativas familiares. Al mismo tiempo reveló que no existe relación entre estas variables respecto al nivel educacional que presentan, que en este caso eran básica incompleta, básica completa, media incompleta, media completa, técnico-profesional incompleto, técnico-profesional completa, universitaria incompleta y universitaria completa.

En cuanto a la percepción de bienestar se pudo observar que existe una dependencia con las expectativas familiares, pero no con las expectativas laborales y de igual forma, los rangos de edad de nuestros sujetos y el ingreso económico de sus hogares tampoco presentan relación con nuestras variables de expectativas familiares y laborales, pues independiente de la situación en la que se encuentren, ellos en su mayoría presentan expectativas medianamente altas.

A partir de estos resultados y de la revisión bibliográfica realizada, se puede concluir que los Millennials son una generación que aún no ha sido lo suficientemente abordada, ya que a pesar de ser la generación con más información sobre su desarrollo (González & Mercado, 2014) continúa sorprendiendo en cuanto a sus formas de pensar y de actuar.

Una de las limitaciones de nuestro estudio es la muestra, debido a que todos los participantes tienen al menos un hijo y eso podría influir en la respuesta de las expectativas familiares o laborales, por lo se sugiere realizar más estudios considerando una muestra considerable de Millennials, tanto en sujetos que tengan hijos como en los que no, además de realizar una comparación de las expectativas obtenidas por las personas frente a las condiciones reales en que se encuentran los sujetos.

Sin duda alguna esta investigación tiene una contribución teórica y práctica importante, conocer cuales son las aspiraciones de la generación Millennials, los puntos críticos que consideran para la toma de decisiones tanto familiares como laborales, los principales cambios sociodemográficos que afectan a esta población, así como los cambios culturales y sociales como la tecnología, el empoderamiento de la mujer y su rol en las organizaciones.

Lo mencionado anteriormente nos podría conducir a tomar las medidas necesarias para realizar las modificaciones correspondientes tanto en las organizaciones en las políticas públicas, con el fin de insertar conforme avanza el mundo globalizado y dar el apoyo y las oportunidades que esta generación necesita.

BIBLIOGRAFÍA

- Allard, G., Martín, R., & Simón, C. (2007). Capturing Talent: Generation y and european labor markets. *IE Business School*, 1-28.
- Arechederra, L. (2014). *La revolución de los "Millennials" está en el consumo*. Obtenido de ABC Economía: https://www.abc.es/economia/20140923/abci-jovenes-millennials-revolucion-consumo-201409221818_amp.html
- Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable. *última Década*, 20(36), 71-95.
- Chacaltana, J., Dema, G., & Ruiz, C. (2017). ¿Qué piensan los y las jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo? Resultado de encuestas recientes. En OIT, *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (págs. 9-41). Perú: Copyright.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. (Redalyc.org, Ed.) *Observatorio Laboral*, 2(4), 133-153.
- Faieta, J. (2017). Miradas desde América Latina y el Caribe. En OIT, *EL futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (págs. 42-45). Perú: Copyright.

Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 26(46), 107-133.

González, M., & Mercado, Heiner. (2013). Gerenciando la Generación Y o el reto Millennials. (ISSN). *AD- minister*. (2).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill Educación.

INE. (2018). *Banco de datos de la encuesta nacional de empleo*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: <http://bancodatosene.ine.cl/>

Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., & Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Ministerio de Desarrollo Social (2016). *Educación. Síntesis de Resultados*. Chile: Casen.

OIT. (2016). *Empleo no estándar en todo el mundo: comprender los desafíos, dar forma a las perspectivas*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

Oficina Internacional del Trabajo. (2016a). Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos. En OIT, *La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa N°1* (págs. 1-15). Ginebra:OIT

Oficina Internacional del Trabajo (2016b). El futuro de la oferta de mano: datos demográficos, migración y trabajo no remunerado. En OIT, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa N°2*. Ginebra: OIT

Oficina Internacional del Trabajo (2016c). Un futuro lleno de retos para las relaciones de trabajo: ¿es momento de consolidar o de buscar alternativas? *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa N°3*. Ginebra: OIT.

Oficina Internacional del Trabajo (2016d). El contrato social y el futuro del trabajo: desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y diálogo social. *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa N°4*. Ginebra: OIT.

OIT. (2017). *OIT: desempleo juvenil en América Latina subió a 18,3 por ciento*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_555891/lang--es/index.htm

OIT. (2018). *Misión e impacto de la OIT. Promover el empleo, proteger a las personas.*

Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

Pincheira, A., & Arenas, T. (2016). Caracterización de los profesionales de la generación

Millennials de Arica y Parinacota, Chile, desde una mirada del capital intelectual.

Interciencia, 41(12), 812-818.

PNUD. (2016). *Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso. Informe*

Regional sobre desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Copyright:

New York.

Rodríguez, E. (2017). Los jóvenes y el futuro del trabajo. En OIT, *El futuro del trabajo que*

queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y El

Caribe (págs. 71 - 78). Organización internacional del Trabajo.

Sequeira, J. (2017). Los jóvenes y el futuro del trabajo. En OIT, *El futuro del trabajo que*

queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y El

Caribe (págs. 45 - 48). Organización internacional del Trabajo.

Sepúlveda, C. (2013). *Perfil de la generación y chilena. Principales variables*

sociodemográficas y conductuales. Seminario para optar al Título Profesional de

Ingeniero Comercial Mención Administración, Universidad de Chile, Facultad de

Ciencias Económicas y Administrativas, Chile.

Silvestre, E., & Oliver, C. (2016). Conociendo la próxima generación de estudiantes universitarios dominicanos. (ISSN, Ed.) *Ciencia y Sociedad*, 41(3), 475-503.

Suárez, 2016. (2016). Análisis del balance familia-trabajo y plan de negocios para la puesta en marcha de la empresa de consultoría talento. CESA.

Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Copyright*, 30(1), 61-71.

Velásquez, E., Martínez, L., & Cumsille, P. (2004). Expectativas de autoeficacia y actitud prosocial asociadas a participación ciudadana en jóvenes. *Psyche*, 13(2), 85-98.

ANEXOS

Anexo I. Consentimiento informado para apoderados

_____, _____ de 2017

Consentimiento informado

Sr., Sra., Srta.): _____

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente, y que a continuación se describe en forma resumida:

El estudio “Imaginarlos de familia: maternidad/paternidad y proyecto de vida en jóvenes de la región del Maule” busca analizar las concepciones de familia en personas jóvenes (menores de 35 años) de la VII región y su relación con otros aspectos potencialmente importantes del proyecto personal, como el trabajo remunerado.

En términos metodológicos, el proyecto hará uso de un enfoque cualitativo-interpretativo para dar cuenta de las características de la mayoría de la información recogida. Para ello, solicitaremos a Ud. pueda entregar información mediante una entrevista grupal (grupo focal).

Esta investigación no representa riesgo alguno para Ud., ya que la información que proporcione sólo será presentada de manera agregada y anónima, sin identificación de la fuente, en publicaciones de carácter científico.

La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada. Por ello, el tiempo destinado a la entrega de información será determinado de acuerdo con su propia disponibilidad personal. Ninguno de los procedimientos aplicados para recolectar información implicará costo alguno para Ud. ni riesgo para su salud.

Al firmar esta carta, Ud. declara:

- Haber recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la investigación, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera ésta produzca.
- Estar en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participará será absolutamente confidencial, y que no aparecerá su nombre ni datos personales en libros, revistas y otros medios de divulgación científica derivadas de la investigación ya descrita, a menos que Ud. haya otorgado su autorización de manera explícita y por escrito en este formulario.
- Estar en conocimiento de que la decisión de participar en esta investigación es absolutamente voluntaria. Si una vez iniciada la investigación no desea seguir colaborando, puede suspender su participación sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para Ud.

Adicionalmente, quienes realizan esta investigación manifiestan su voluntad para aclarar cualquier duda que surja sobre su participación en la misma. Para estos efectos, puede contactarse con la Dra. Verónica Gómez, docente de la Universidad Autónoma de Chile, al correo vgomezu@uautonoma.cl o al teléfono (71) 273 5758 en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

Asimismo, declara haber leído el documento, entendido las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar su consentimiento, para lo cual lo firma libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Declaración de consentimiento informado

Yo, _____, Cédula de identidad o pasaporte N° _____, de nacionalidad _____, mayor de edad, consiento en participar en la investigación denominada: “Imaginaros de familia: maternidad/paternidad y proyecto de vida en jóvenes de la región del Maule”, y autorizo se realicen el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito arriba, exclusivamente para los fines señalados en este documento.

Fecha:/...../..... Hora:

Firma de la persona que consiente:

Mi nombre puede ser mencionado como fuente en publicaciones científicas:

Sí _____ No, deseo que mi nombre sea mantenido en reserva _____

Anexo II. Instrumento familia- trabajo

Proyecto de vida

Estimado(a):

La encuesta que tiene en sus manos busca levantar información sobre sus intereses y proyecto de familia en personas jóvenes, la cual resulta de vital importancia para comprender el futuro de las familias en Chile. Por ello, le pedimos lo responda con toda sinceridad –**sus respuestas son muy importantes** y son confidenciales y completamente anónimas, ya que sólo se reportarán datos a nivel agregado y sin ninguna identificación. Completar esta encuesta significa que acepta tomar parte en este estudio, con las garantías de anonimato y confidencialidad anteriormente señaladas. Si hay alguna pregunta que no quiera responder, por favor sáltela y siga con el resto de la encuesta.

Le pedimos también que revise cuidadosamente el formulario antes de responder y, si tiene alguna duda, pregunte a la persona que está aplicando esta encuesta ¡Gracias!

Primero, necesitamos algunos datos personales:

1. Sexo: M _____ F _____

2. Edad: _____

3. Ciudad de origen: _____

4. Durante la mayor parte del tiempo, ¿vive con el padre/madre de su hijo/a?

Sí _____ No _____

Si marcó “no” en el ítem 4, ¿con quién vive? _____

5. Por favor, indíquenos qué nivel de educación ha alcanzado al momento de responder esta encuesta (por favor marque con una **X sólo una opción, el nivel más alto que haya alcanzado**):

El último curso que estudié fue:	
Universitaria completa	
Universitaria incompleta	
Técnico profesional completa	
Técnico profesional incompleta	

Media completa	
Media incompleta	
Básica completa	
Básica incompleta	
Otro (especificar):	

6. Por favor, indíquenos qué nivel de educación tienen sus padres (por favor marque con una X **sólo una opción, el nivel más alto, para cada uno de sus padres**):

Mi papá:		Mi mamá:	
Universitaria completa		Universitaria completa	
Universitaria incompleta		Universitaria incompleta	
Técnico profesional completa		Técnico profesional completa	
Técnico profesional incompleta		Técnico profesional incompleta	
Media completa		Media completa	
Media incompleta		Media incompleta	
Básica completa		Básica completa	
Básica incompleta		Básica incompleta	
Otro (especificar):		Otro (especificar):	

No sé		No sé	
-------	--	-------	--

7. ¿Profesa alguna religión? Por favor indíquenos cuál

8. Si profesa una religión, ¿asiste al culto/misa/servicio al menos una vez al mes?

Sí _____ No _____

9. ¿Cuántos hijos/as tiene? _____

10. Considerando el total de ingresos de su hogar, ¿en cuál de los siguientes tramos se ubicaría Ud.?

150.000 - 300.000	
300.001 - 450.000	
450.001 - 675.000	
675.001 - 975.000	
975.001 - 1.575.000	
1.575.001 - 2.175.000	
2.175.001 o más	

10- Actualmente, ¿está trabajando remuneradamente? Sí _____ No

11. Si no está trabajando remuneradamente, ¿le interesaría hacerlo en el futuro próximo?

Sí _____ No _____

Ahora, por favor responda a las siguientes preguntas/ ítems.

1. ¿Cuáles considera Ud. que son las 2 cosas más importantes para ser feliz? (por favor marque **sólo una alternativa en cada columna**, la primera y la segunda más importantes para Ud.):

Para ser feliz es importante:	En primer lugar	En segundo lugar
Tener un trabajo o profesión que me guste.		
Lograr buenos ingresos económicos.		
Tener buenos amigos.		
Construir una buena familia o relación de pareja.		
Desarrollarme como persona.		
Tener buena salud.		
No sé, no lo tengo claro.		

2. En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Completamente en desacuerdo” y 6

“Completamente de acuerdo”, ¿qué tan de acuerdo estaría con las siguientes afirmaciones?

Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**.

“En general, Ud. diría que es...”:

En general, Ud. diría que es:	1	2	3	4	5	6
Una persona muy feliz.						
Una persona a la que le resulta fácil confiar en los/as otros/as.						
Una persona que está satisfecha con su vida.						
Una persona que tiene metas claras en la vida.						

Una persona que tiene una buena relación con su familia nuclear (padres, hermanos).						
Una persona que tiene una idea clara de cómo le gustaría que fuera su futuro laboral.						
Una persona que tiene una idea clara de cómo le gustaría que fuera su futuro en cuanto a pareja/familia.						
Una persona con la que es fácil convivir.						

3. En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Completamente en desacuerdo” y 6 “Completamente de acuerdo”, ¿qué tan de acuerdo estaría con las siguientes afirmaciones? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**:

Afirmación:	1	2	3	4	5	6
Para realizarse como persona es fundamental vivir en pareja gran parte de la vida.						
Para realizarse como persona es fundamental tener hijos(as) en algún momento de la vida.						
Si fuera una relación en serio, estaría dispuesto/a a postergar mis proyectos personales para apoyar los proyectos de mi pareja						
Estaría dispuesto(a) a sacrificar mi desarrollo laboral si eso significara poder cuidar mejor a mis hijos/as.						
Para realizarse como persona es fundamental trabajar en algo que a uno le guste.						
Para realizarse como persona es fundamental trabajar en algo que sea útil para la sociedad.						
Creo que ofrecer una buena remuneración es una parte muy importante de un buen trabajo.						
Creo que mi nivel de educación me permitirá escoger lo que quiero hacer en el futuro.						

Los hijos/as son necesarios para que una pareja se mantenga unida.						
Para mí, el trabajo remunerado es sólo una forma de ganar dinero.						

4.- En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Para nada importante” y 6 “Muy importante”, ¿Qué tan importantes son, en su opinión, los siguientes motivos **para decidirse por un trabajo**? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**:

Lo más importante al momento de escoger un trabajo es:	1	2	3	4	5	6
Que ofrezca una buena remuneración (sueldo).						
Que me permita tener tiempo libre para mí, mis amigos, mis intereses.						
Que me permita tener tiempo libre para pasar con mi familia.						
Que ofrezca posibilidades de capacitación y desarrollo en el trabajo.						
Que me ofrezca posibilidades de ascender a puestos de más jerarquía						
Que me permita tener autonomía y libertad para decidir en el trabajo.						
Que sea entretenido, estimulante.						
Que exista un buen estilo de liderazgo de los/as jefes/as.						
Que sea una empresa de reconocido prestigio en el mercado.						
Que tenga un buen clima laboral.						
Que ofrezca estabilidad.						

5.- En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Para nada importante” y 6 “Muy importante”, ¿Qué tan importantes son, en su opinión, los siguientes motivos **para iniciar un negocio o emprendimiento laboral propio**? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**:

Iniciaría un negocio o emprendimiento laboral propio si:	1	2	3	4	5	6
No encontrará trabajo en lo que he estudiado/ me gustaría hacer.						
Mi trabajo actual no pagará lo que considero que merezco ganar.						
Sintiera que mi trabajo actual no me ofrece oportunidades de crecimiento en el plano laboral.						
Mi trabajo actual no me dejara el tiempo suficiente para estar con mi familia.						
Quisiera ser mi propio jefe/a, tener más autonomía.						
Sintiera que soy discriminado/a en el mercado de trabajo.						
Sintiera que no se respetan mis derechos laborales.						
Sintiera que necesito complementar mi ingreso.						

6.- En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Para nada importante” y 6 “Muy importante”, ¿Qué tan importantes son, en su opinión, los siguientes factores **para conseguir un trabajo remunerado**? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**:

Para encontrar un trabajo, lo más importante es:	1	2	3	4	5	6
Los conocimientos técnicos que uno posee.						
Tener un título universitario o técnico.						

Las habilidades “blandas”, como saber comunicarse o trabajar en equipo.						
Tener experiencia laboral previa, aunque sea en otra área.						
La apariencia física (tener “buena presencia”).						
Tener buenos contactos (“pitutos”).						
Haber salido de una Universidad o Instituto con prestigio.						
Demostrar que se tiene iniciativa, que uno “funciona solo/a”.						
Mostrar que uno tiene seguridad en sí mismo/a.						

7.- En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Completamente en desacuerdo” y 6 “Completamente de acuerdo”, ¿qué tan de acuerdo/desacuerdo estaría con las siguientes afirmaciones? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**:

Afirmación	1	2	3	4	5	6
Un hombre solo puede criar a sus hijos tan bien como una pareja.						
Una mujer sola puede criar a sus hijos tan bien como una pareja.						
Uno está vinculado para siempre con el padre/madre de sus hijos/as, aunque ya no sean pareja.						
Las mujeres están más dispuestas que los hombres a sacrificarse por los hijos/as.						
Es más importante para los/as hijos/as tener una buena madre que un buen padre.						
Para que un matrimonio/convivencia funcione, lo más importante es que las personas compartan todo sin reservas: dinero, amigos, proyectos, etc.						

Chile es un país donde en general se apoya a la gente que tiene hijos/as.						
Los hijos/as consumen una parte muy importante del presupuesto familiar.						
Cuando se tiene hijos/as, la libertad personal disminuye.						
Para las mujeres, tener hijos/as implica postergar las posibilidades de trabajo.						

8. - En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Para nada importante” y 6 “Muy importante”, ¿Qué tan importantes son, en su opinión, los siguientes factores para que una relación de pareja se mantenga satisfactoriamente en el tiempo? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión **para cada frase**:

Para que una relación de pareja se mantenga es importante:	1	2	3	4	5	6
Tener buena comunicación y diálogo.						
Tener afinidad sexual.						
Compartir intereses y proyectos.						
Mantener fidelidad mutua.						
Demostrar afecto y cariño constantemente.						
Estar de acuerdo en el tipo de familia que se desea (nº de hijos/as, cómo criarlos/as, etc.)						
Estar de acuerdo en los aspectos financieros de la relación (qué aporta cada uno, cómo se ordena el gasto, etc.)						
Respetar las opiniones y proyectos del otro, aunque no coincidan con las propias.						
Aceptar al otro tal como es, no querer cambiarlo/a.						

Llevarse bien con la familia del otro/a.						
Tener hijos/as.						

9. Pensando en su familia ideal, por favor señale para cada caso el número de hijos/as que le gustaría tener en total (por favor escribe 0 si hubiera preferido no tener hijos/as).

-Si **no** tuviera que preocuparme por cuestiones de dinero y tiempo, me gustaría tener ____ hijos/as.

-Considerando las condiciones de tiempo y el sueldo que gano o podría ganar, creo que tendré ____ hijos/as.

10. A continuación le presentaremos dos opciones, de las cuales **debe escoger sólo una**. Si pudiera escoger, ¿Qué tipo de trabajo preferiría? Por favor marque con una X la opción que mejor represente su opinión:

Preferiría...	
Un trabajo con mucha autonomía, pero también con alta responsabilidad (una jefatura, por ejemplo).	
Un trabajo con poca autonomía, pero baja responsabilidad.	

11.- En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Completamente en desacuerdo” y 6 “Completamente de acuerdo”, ¿qué tan de acuerdo/desacuerdo estarías con las siguientes afirmaciones sobre la búsqueda de empleo? Por favor marca con una X la opción que mejor represente tu opinión **para cada frase**:

	1	2	3	4	5	6
Encontrar un trabajo es importante para mí.						
Encontrar un trabajo depende más que nada de la suerte.						
Creo que encontrar un trabajo depende de mí.						

Me importa mucho lo que piensa mi familia respecto a la búsqueda de trabajo.						
Me importa mucho lo que piensan mis amistades respecto a mi búsqueda de trabajo.						
Mis amigos esperan que me esfuerce para buscar trabajo.						
Buscar trabajo me parece estimulante y agradable.						
No me interesa buscar trabajo.						
Tener un trabajo es fundamental para tener una vida sana.						
No tener un trabajo me produce tristeza						
Me siento preparado para tener un trabajo						
Me siento capaz de buscar un trabajo						

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo III. Tablas de resultados

Sexo

Tabla N°18

Estadísticos descriptivos para la variable sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	50	15,6	15,6	15,6
Femenino	270	84,4	84,4	100,0
Total	320	100,0	100,0	

Tabla N°19

Edad

Estadísticos descriptivos para la variable edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19	9	2,8	2,8	2,8
20	15	4,7	4,7	7,5
21	13	4,1	4,1	11,6
22	19	5,9	5,9	17,5
23	17	5,3	5,3	22,8
24	28	8,8	8,8	31,6
25	30	9,4	9,4	40,9
26	27	8,4	8,4	49,4
27	30	9,4	9,4	58,8
28	23	7,2	7,2	65,9
29	23	7,2	7,2	73,1
30	12	3,8	3,8	76,9
31	18	5,6	5,6	82,5
32	15	4,7	4,7	87,2
33	11	3,4	3,4	90,6

34	16	5,0	5,0	95,6
35	14	4,4	4,4	100,0
Total	320	100,0	100,0	

Nivel educacional

Tabla N°20

Estadísticos descriptivos para la variable nivel educacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básica incompleta	3	,9	,9	,9
Básica completa	13	4,1	4,1	5,0
Media incompleta	21	6,6	6,6	11,6
Media completa	85	26,6	26,6	38,1
Técnico-profesional incompleta	41	12,8	12,8	50,9
Técnico-profesional completa	57	17,8	17,8	68,8
Universitaria incompleta	63	19,7	19,7	88,4
Universitaria completa	37	11,6	11,6	100,0
Total	320	100,0	100,0	

Cantidad de hijos

Tabla N°21

Estadísticos descriptivos para la variable cantidad de hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	172	53,8	55,3	55,3
	2	95	29,7	30,5	85,9
	3	39	12,2	12,5	98,4
	4	3	,9	1,0	99,4
	5	2	,6	,6	100,0
	Total	311	97,2	100,0	
Perdidos	Sistema	9	2,8		
Total		320	100,0		

Ingreso en el hogar

Tabla N°22

Estadísticos descriptivos para la variable nivel de ingreso en el hogar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	150.000 - 300.000	104	32,5	34,6	34,6
	300.001 - 450.000	84	26,3	27,9	62,5
	450.001 - 675.000	59	18,4	19,6	82,1
	675.001 - 975.000	32	10,0	10,6	92,7
	975.001 - 1.575.000	18	5,6	6,0	98,7
	1.575.001 - 2.175.000	3	,9	1,0	99,7
	2.175.001 o más	1	,3	,3	100,0
	Total	301	94,1	100,0	
Perdidos	Sistema	19	5,9		
Total		320	100,0		

Trabajo remunerado

Tabla N°23

Estadísticos descriptivos para la variable trabajo remunerado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	193	60,3	61,7	61,7
	No	120	37,5	38,3	100,0
	Total	313	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	7	2,2		
Total		320	100,0		

Percepción de bienestar

Tabla N°24

Estadísticos descriptivos para la variable de percepción de bienestar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tener un trabajo o profesión que me guste	21	6,6	7,9	7,9
	Lograr buenos ingresos económicos	9	2,8	3,4	11,2
	Tener buenos amigos	2	,6	,7	12,0
	Construir una buena familia o relación de pareja	158	49,4	59,2	71,2
	Desarrollarme como persona	24	7,5	9,0	80,1
	Tener buena salud	38	11,9	14,2	94,4
	No responde	15	4,7	5,6	100,0
	Total	267	83,4	100,0	
Perdidos	Sistema	53	16,6		
Total		320	100,0		
